



JOURNAL OF ADMINISTRATION AND ECONOMICS  
COLLEGE OF ADMINISTRATION AND ECONOMICS  
UNIVERSITY OF KARBALA



**دور تطوير رأس المال الأخلاقي في الحد من سلوكيات التنمر في مكان العمل**  
**بحث تحليلي لآراء الملاك الوظيفي في المعهد التقني بابل**  
**The role of developing moral capital in reducing bullying behavior in the workplace**

**م.م. احمد هادي عبيد**

Assistant teache Ahmed Hadi Obaid

جامعة الفرات الأوسط التقنية / المعهد التقني بابل

[ahmed.alrubaie@atu.edu.iq](mailto:ahmed.alrubaie@atu.edu.iq)

**الملخص**

هدف البحث الحالي إلى معرفة دور التطوير في أبعاد رأس المال الأخلاقي المتمثلة بكل من (الصدق , الوفاء , الإيثار , النزاهة , العفة) لدى رؤساء الأقسام العلمية ومديرين الشعب والوحدات في المعهد التقني بابل في الحد من سلوكيات التنمر المتمثل بأبعاد (الإستخفاف , تقويض العمل , الإساءة اللفظية) والتي قد تُمارس من قبلهم ضد أفراد الملاك الوظيفي العاملين في الأقسام العلمية والشعب والوحدات. وسعيًا للوصول إلى النتائج المتعلقة بمتغيرات البحث عن طريق الاستبيان المعد كأداة رئيسة لجمع البيانات الأولية المتعلقة بالبحث وزعت (200) استمارة استبيان على الملاك الوظيفي في الأقسام العلمية والشعب والوحدات. استُردت (167) استمارة فقط بلغ عدد الصالح منها للتحليل الإحصائي (161) إستمارة. فيما اعتمد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS v.23 لتحليل البيانات وإستخراج النتائج التي تتعلق بوصف وتشخيص متغيرات البحث وإختبار فرضياته والتحقق من دقة البيانات وصدق محتواها وإتساقها بإستخدام بعض المقاييس الإحصائية منها (معامل كرونباخ ألفا , الإتساق الداخلي , المتوسط الحسابي , الإنحراف المعياري , الأهمية النسبية للمتوسط , إرتباط بيرسون , الإنحدار الخطي البسيط). توصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها إمتلاك رؤساء الأقسام العلمية ومديري الشعب والوحدات في المعهد التقني بابل مستويات عالية جداً من الصفات الفاضلة التي تتدرج ضمن رأس المال الأخلاقي , كذلك وجود تأثير معنوي عكسي لرأس المال الأخلاقي في التنمر في مكان العمل على مستوى المتغير والأبعاد. ومن أبرز التوصيات التي تضمنها البحث إن المحافظة على مستويات عالية لجودة الأداء الفردي والجماعي في مكان العمل تتطلب توفير أماكن عمل مريحة وآمنة تتسم أجواءها بالإيجابية وإناطة مسؤولية قيادتها بأشخاص يمتازون بإمتلاكهم لرأس مال أخلاقي يمكن له أن يؤدي دوراً كبيراً في تحفيز روح الإبداع لدى العاملين.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الأخلاقي , التنمر في مكان العمل , المعهد التقني بابل.

## Abstract

The aim of the current research is to know the role of development in the dimensions of moral capital represented by (honesty, loyalty, altruism, integrity, chastity) of the heads of scientific departments and directors of divisions and units in the Technical Institute of Babylon in reducing bullying behaviors represented in the dimensions (belittling, undermining work, Verbal abuse) which may be practiced by them against members of the staff working in the scientific departments, divisions and units. In order to reach the results related to the research variables through the questionnaire prepared as a main tool for collecting the primary data related to the research, (200) questionnaire forms were distributed to the staff in the scientific departments, divisions and units. Only (167) forms were retrieved, the number of which was valid for statistical analysis (161) forms. While relying on the statistical analysis program SPSS v.23 to analyze the data and extract the results related to describing and diagnosing the research variables, testing its hypotheses, verifying the accuracy of the data, the validity of its content and its consistency using some statistical measures, including (Cronbach's alpha coefficient, internal consistency, arithmetic mean, standard deviation, importance Relativity of the mean, Pearson correlation, simple linear regression). The research reached a set of results, the most important of which is that the heads of scientific departments and directors of divisions and units in the Technical Institute of Babylon possess very high levels of virtuous qualities that fall within the moral capital, as well as the presence of an adverse effect of moral capital in bullying in the workplace at the level of the variable and dimensions. Among the most prominent recommendations included in the research is that maintaining high levels of the quality of individual and collective performance in the workplace requires the provision of comfortable and safe workplaces characterized by a positive atmosphere and assigning responsibility for their leadership to people who are distinguished by their possession of an ethical capital that can play a major role in stimulating creativity among workers.

**Keywords: moral capital, workplace bullying, Babylon Technical Institute.**

## المقدمة

بالرغم من النجاح الذي تحققه المنظمات في تصديها للتحدي الأكبر الذي تواجهه بإستمرار والمتجسد في كيفية الإحتفاظ بالموارد البشرية لديها وإشباع حاجاتها لما لذلك من أثر على قدرتها في تحقيق أهدافها المرسومة , إلا إنه هناك العديد من المعوقات التي قد تؤثر على أداء العاملين ورضاهم وإلتزامهم , ومن هذه المعوقات المحتملة هي سلوكيات التمر والتي قد تُمارس من قبل الرؤساء ضد الأفراد في أماكن العمل والتي تؤثر على معنوياتهم وتزيد من الإحباط لديهم. إذ تُعد الموارد البشرية واحدة من أكثر الأصول أهمية بالنسبة للمنظمات خصوصاً تلك التي تمارس نشاطها في مجال الخدمات , لهذا فإن معنويات العاملين في مكان العمل تحتل مكانة مهمة وعلى المنظمات الحفاظ عليها وتعزيزها من أجل الحفاظ على الأداء الفردي للعامل وضمان رضاه. وتأسيساً لما تقدم فإن فكرة البحث الحالي تركز على دراسة مدى تمتع رؤساء الأقسام العلمية ومديري الشعب والوحدات في المعهد التقني بابل برأس المال الأخلاقي وقوة تأثيره في الحد من سلوكيات التمر التي قد يُمارسونها ضد الملاك الوظيفي في المعهد المذكور. إن الإهتمام بمعالجة التمر في مكان العمل بوصفه خياراً إستراتيجياً تعمل لأجله الكثير من المنظمات يمكن عن طريق تلك المعالجة الوصول إلى حالة من الإستقرار تُسيطر على أجواء مكان العمل بالشكل الإيجابي والذي من المتوقع بنسبة كبيرة أن يُسهم في زيادة مستوى الإلتزام لدى الأفراد العاملين في المعهد التقني بابل قيد البحث. ولغرض تحقيق أهداف البحث الحالي قُسم إلى أربعة مباحث , تضمن المبحث الأول منهجية البحث , والمبحث الثاني تضمن الإطار النظري للبحث , فيما تناول المبحث الثالث الإطار العملي للبحث , والمبحث الرابع خُصص لعرض الإستنتاجات والتوصيات.

## المبحث الأول

### الإطار المنهجي للبحث

#### أولاً: مشكلة البحث

تتبع مشكلة البحث الحالي عن طريق ما تشكله بعض السلوكيات السلبية التي تنضوي تحت إطار التمر في مكان العمل من قضية خطيرة وأحد العوامل التي تجعل الأفراد العاملين يشعرون بالقلق والإكتئاب , إذ إنَّ التمر في مكان العمل لا يؤدي الأطراف المشاركة فيه فقط , بل يمتد أثره السلبي إلى مكان العمل بشكل عام , إذ تؤكد العديد من الدراسات والبحوث أنه بسبب بعض السلوكيات السلبية التي تُمارس في أماكن العمل من قبل رؤساء ضد الأفراد في العمل يصبح هناك فقدان لإنتاجية الفرد والإنخفاض الكبير في الروح المعنوية بالإضافة إلى الإهدار في الوقت الذي يقضيه الأفراد في توثيق مطالباتهم بترك مكان العمل والبحث عن أماكن أخرى أو الشكاوى ومتابعتها. وبينما نفكر في أن التمر بعدّه قضية فردية أو شخصية , فإن عوامل مثل الثقافة التنظيمية السيئة وسوء القيادة والإدارة هي في الحقيقة العوامل الرئيسة للتمر في مكان العمل والتي تستلزم منا البحث عن الطريقة الأكثر فعالية للقضاء على التمر أو إيقافه قبل أن يبدأ عن طريق إيجاد منهج قوي لمنع تصاعد السلوك غير الملائم , وخلق ثقافة وبيئة عمل إيجابية ومحترمة حيث لا يجري فيها التسامح مع التمر إطلاقاً. وعلى أساس مما تقدم إنبثقت المعالم الرئيسة للمشكلة الخاصة بالبحث الحالي عن طريق التساؤل الآتي: **إلى أي مدى يمكن لرأس المال الأخلاقي الذي يملكه رؤساء الأقسام العلمية ومديري الشعب والوحدات في المعهد التقني بابل في الحد من السلوكيات السلبية للتمر التي قد يمارسونها ضد الملاك الوظيفي؟. ومن التساؤل الرئيس يمكن إشتقاق جملة تساؤلات تُسهم في تحقيق أهداف البحث الحالي وهي على النحو الآتي:.**

1. ما مستوى تصور أفراد الملاك الوظيفي في المعهد التقني بابل لأهمية رأس المال الأخلاقي لرؤساء الأقسام العلمية ومديري الشعب والوحدات؟.
2. ما مستوى تصور أفراد الملاك الوظيفي في المعهد التقني بابل للسلوكيات السلبية التي قد تمارس ضدهم من قبل رؤساء الأقسام العلمية ومديري الشعب والوحدات؟.
3. هل يُسهم تطوير رأس المال الأخلاقي لرؤساء الأقسام العلمية ومديري الشعب والوحدات في الحد من سلوكيات التمر الذي قد يمارسونها ضد الملاك الوظيفي في المعهد التقني بابل؟.
4. ما مستوى التأثير المباشر ونوعه لرأس المال الأخلاقي لرؤساء الأقسام العلمية ومديري الشعب والوحدات في الحد من السلوكيات السلبية التي قد يمارسونها ضد الملاك الوظيفي في المعهد التقني بابل؟.

#### ثانياً: أهداف البحث

عن طريق التعرف على مشكلة البحث يمكن لنا أن نوضح الهدف الرئيس للبحث والذي يتمثل في معرفة إلى أي مدى يمكن لرأس المال الأخلاقي الذي يتمتع به رؤساء الأقسام العلمية والوظيفية في الحد من سلوك التمر الذي قد يتعرض له الملاك الوظيفي في الأقسام العلمية والشعب والوحدات في المعهد التقني بابل , ولغرض الوقوف على معالجة المشكلة فإن البحث الحالي يحاول الوصول إلى عدد من الأهداف على النحو الآتي:

1. تحديد مستوى توافر أبعاد رأس المال الأخلاقي لرؤساء الأقسام العلمية والشعب والوحدات من وجهة نظر الملاك الوظيفي في المعهد التقني بابل.
2. التعرف إلى أي مدى يمكن لعملية التطوير في رأس المال الأخلاقي لرؤساء الأقسام العلمية ومدراء الشعب والوحدات في أن تحد من سلوكيات التمر التي قد تمارس ضد الملاك الوظيفي المعهد التقني بابل.

3. تحديد مستوى التأثير المباشر لرأس المال الأخلاقي لرؤساء الأقسام العلمية والشعب والوحدات في السلوكيات السلبية للتمتع في مكان العمل .

#### ثالثاً: أهمية البحث

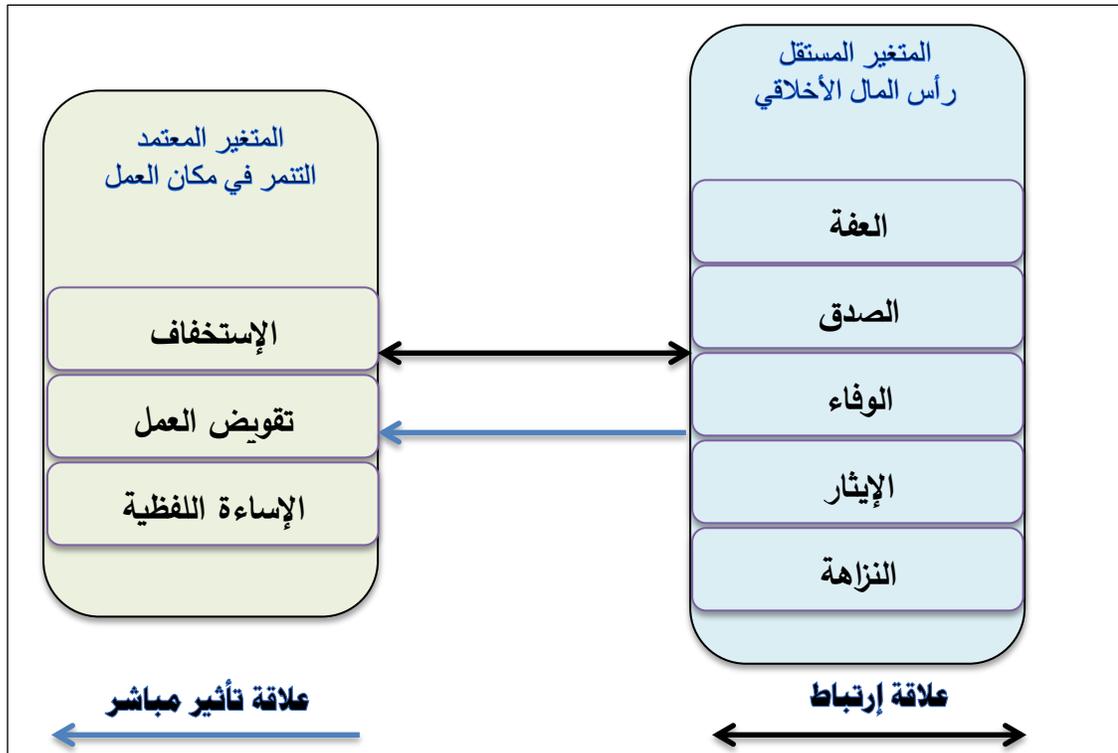
يستمد البحث أهميته عن طريق تأثير الدور الذي يلعبه التطوير في رأس المال الأخلاقي في ضبط سلوك الرؤساء في مكان العمل بما يسهم في زيادة قدرتهم على تنمية الأفراد العاملين والإستقامة وضبط النفس , والقدرة على تنسيق الجهود والعمل بروح الفريق , والحد من السلوكيات التي تقلل من شأن العاملين وتقوض جهودهم. إذ يمكن إيضاح تلك الأهمية بالنقاط الآتية:

1. تقديم إطار نظري لمتغيرات البحث (رأس المال الأخلاقي , التمتع في مكان العمل) عن طريق الإسهامات التي قُدمت من قبل الباحثين والكتاب والنتائج الفكرية الأخرى في هذا المجال.
2. ندرة الدراسات السابقة على حد علم الباحث التي إهتمت بدراسة متغيرات البحث الحالي في أنموذج فرضي واحد , إذ أن أغلب الدراسات السابقة ركزت على الآثار التي يتركها (التمتع في مكان العمل).
3. توجيه رؤساء الأقسام العلمية ومديري الشعب والوحدات في المعهد التقني بابل محل البحث بالآثار التي تخلفها بعض السلوكيات السلبية ضمن إطار التمتع في مكان العمل والتي تتعكس سلباً على إنتاجية الأفراد وإلتزامهم التنظيمي مما يؤثر ذلك على أهداف المؤسسة التعليمية في حال مورست من قبلهم ضد الملاك الوظيفي.

#### رابعاً: المخطط الفرضي للبحث

في ضوء ما جرى التعرف عليه في مشكلة وأهداف البحث الأساسية , فإن المخطط الفرضي للبحث الحالي كما في الشكل (1) يوضح علاقات الارتباط والتأثير المنطقية بين المتغيرات.

شكل (1) المخطط الفرضي للبحث



المصدر: إعداد الباحث بالإستناد إلى الأدبيات

## خامساً: فرضيات البحث

يستند البحث في تناول المشكلة إلى الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (رأس المال الأخلاقي) والمتغير المعتمد (الانتماء في مكان العمل) وتنطبق عليها الفرضيات الفرعية الآتية:.

1. توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة إحصائية بين (العفة) و (الانتماء في مكان العمل).
2. توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة إحصائية بين (الصدق) و (الانتماء في مكان العمل).
3. توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة إحصائية بين (الوفاء) و (الانتماء في مكان العمل).
4. توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة إحصائية بين (الإيثار) و (الانتماء في مكان العمل).
5. توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة إحصائية بين (النزاهة) و (الانتماء في مكان العمل).

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير عكسي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (رأس المال الأخلاقي) في المتغير المعتمد (الانتماء في مكان العمل) وتنطبق عليها الفرضيات الفرعية الآتية:.

1. يوجد تأثير عكسي ذو دلالة إحصائية (للعفة) في المتغير المعتمد (الانتماء في مكان العمل).
2. يوجد تأثير عكسي ذو دلالة إحصائية (للصدق) في المتغير المعتمد (الانتماء في مكان العمل).
3. يوجد تأثير عكسي ذو دلالة إحصائية (للوفاة) في المتغير المعتمد (الانتماء في مكان العمل).
4. يوجد تأثير عكسي ذو دلالة إحصائية (للإيثار) في المتغير المعتمد (الانتماء في مكان العمل).
5. يوجد تأثير عكسي ذو دلالة إحصائية (للنزاهة) في المتغير المعتمد (الانتماء في مكان العمل).

## سادساً: منهج ومقاييس البحث

استُخدم المنهج الوصفي والتحليلي في التعامل مع مشكلة البحث , إذ اعتمدت تدرج ليكرت الثلاثي لقياس إستجابة الأفراد المبحوثين تجاه فقرات المتغير المستقل رأس المال الأخلاقي المتمثل بأبعاده الخمسة إذ إشمئ على (25) فقرة والتي جاءت مطابقة مع مصدر المقياس المعتمد , فيما اعتمدت تدرج ليكرت الخماسي لقياس إستجابة الأفراد المبحوثين تجاه فقرات المتغير المعتمد الانتماء في مكان العمل المتمثل بأبعاده الثلاثة وإشمئ على (15) فقرة بعد أن جرى دمج بعض الفقرات الواردة في مصدر المقياس المعتمد بسبب التداخل والتشابه في المضمون. إذ يبين الجدول (1) مقاييس البحث , والجدول (2) الذي يوضح مستويات تدرج ليكرت ومقياس تفسير المتوسط الحسابي.

الجدول (1) مقاييس البحث

مصدر المقياس	عدد الفقرات	أبعاد المتغير	المتغير
خليف وآخرون , 2019	رأس المال الأخلاقي		المتغير المستقل
	5	العفة	
	5	الصدق	
	5	الوفاء	
	5	الإيثار	
Ashraf & Khan, 2014	الانتماء في مكان العمل		المتغير المعتمد
	5	الإستخفاف	
	5	تقويض العمل	
	5	الإساءة اللفظية	

المصدر: إعداد الباحث بالإستناد إلى الأدبيات

الجدول (2) مستويات تدرج ليكرت ومقياس تفسير المتوسط الحسابي

المتغيرات	مستويات التدرج	وزن المستوى	فترات المتوسط الحسابي	مستوى التقييم
المتغير المستقل رأس المال الأخلاقي	لا أتفق	1	1-1.66	منخفض جداً
	غير متأكد	2	1.67-2.33	متوسط
	أتفق	3	2.34-3	عالي جداً
المتغير المعتمد التنمر في مكان العمل	لا أتفق بشدة	1	1-1.79	منخفض جداً
	لا أتفق	2	1.80-2.59	منخفض
	محايد	3	2.60-3.39	متوسط
	أتفق	4	3.40-4.19	عالي
	أتفق بشدة	5	4.20-5	عالي جداً

المصدر: عبدالفتاح , عز , (2008) , مقدمة في الإحصاء الوصفي والإستدلالي باستخدام SPSS , دار خوارزم العلمية , جدة , السعودية , 538-540.

#### سابعاً: صدق الإستبانة والثبات

خضعت الإستبانة لمجموعة من الإختبارات لغرض التحقق من صدقها وثباتها وعلى النحو الآتي:.

1. اختبار (كرونباخ ألفا): اجري اختبار الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) والذي يأخذ قيماً تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح , فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر , وعلى العكس إذا كان هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد الصحيح. أي إن زيادة معامل ألفا كرونباخ تعني زيادة مصداقية البيانات , كما أن إنخفاض القيمة عن (0.70) دليل على إنخفاض الثبات الداخلي للبيانات مما يدل ذلك على ضعفها وعدم مصداقية نتائجها استناداً لما أُشير إليه من قبل (Sekaran & Bougie, 2010, 395). إذ يوضح جدول (3) قيم معامل (ألفا كرونباخ) موزعة حسب المتغيرات والأبعاد. إذ نلاحظ أن قيم معامل (ألفا كرونباخ) لثبات الإستبيان كانت جميعها مقبولة لمتغيرات الدراسة الرئيسية والأبعاد الفرعية إذ تجاوزت المعاملات حاجز (0.70) وللاستبانة ككل هي ممتازة بمعدل (0.905) , إذ بالإمكان الإعتماد عليها في بناء واستخراج النتائج لكي يجري تقديم المقترحات المناسبة وبما يخدم الطريقة العلمية للبحث.

الجدول (3) قيم معامل الثبات (Cronbach's Alpha)

عدد الفقرات	قيمة معامل الثبات	المتغيرات الرئيسية / الأبعاد	
5	0.730	العفة	المتغير المستقل رأس المال الأخلاقي
5	0.719	الصدق	
5	0.836	الوفاء	
5	0.857	الإيثار	
5	0.814	النزاهة	
<b>25</b>	<b>0.939</b>	<b>المؤشر الكلي للمتغير المستقل</b>	
5	0.927	الإستخفاف	المتغير المعتمد التنمر في مكان العمل
5	0.936	تقويض العمل	
5	0.920	الإساءة اللفظية	
<b>15</b>	<b>0.969</b>	<b>المؤشر الكلي للمتغير المعتمد</b>	
<b>40</b>	<b>0.904</b>	<b>المؤشر الكلي للإستبانة</b>	

المصدر: إعداد الباحث بالإستناد إلى نتائج التحليل الإحصائي في برنامج SPSS v.25

2. إختبار الإتساق الداخلي: تُعد هذه الطريقة أحد الوسائل المعتمدة لإيجاد الإتساق الداخلي لفقرات المقياس ، إذ إنَّها تقدم لنا مقياساً متجانساً ، أي إنَّ كل فقرة من فقرات المقياس تسير في المسار نفسه الذي يسير فيه المقياس كله. إذ استُخدم معامل الارتباط البسيط (بيرسون) لإستخراج العلاقة الإرتباطية بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للبعد ، والعلاقة الإرتباطية بين درجات كل بعد والدرجة الكلية للمتغير ، إذ تُشير قيم الإرتباط لهذا الإختبار إلى أن قيم إرتباط الموثوقية للفقرات التي تكون أقل من (0.60) تُشير إلى نقص الإتساق الداخلي للفقرات (Hair et. al., 2017: 112). إذ أشارت نتائج التحليل أن جميع قيم معامل الإرتباط بين الفقرات والأبعاد الفرعية التي تنتمي إليها ، وقيمة الإرتباط ما بين الأبعاد الفرعية والمتغيرات الرئيسية التي تنتمي إليها هي أعلى من (0.60) مما يدل على وجود علاقة قوية بين الفقرات والبعد نفسه وكما موضح في الجدول (4).

الجدول (4) قيم معامل ارتباط بيرسون لإختبار (الإتساق الداخلي للفقرات)

sig	قيمة الارتباط	الفقرة	البعد	sig	قيمة الارتباط	الفقرة	البعد
0.000	0.885**	x21	النزاهة	0.000	0.615**	x1	العفة
0.000	0.627**	x22		0.000	0.810**	x2	
0.000	0.799**	x23		0.000	0.815**	x3	
0.000	0.633**	x24		0.000	0.613**	x4	
0.000	0.825**	x25		0.000	0.620**	x5	
0.000	0.833**	y1	الإستخفاف	0.000	0.695**	x6	الصدق
0.000	0.858**	y2		0.000	0.720**	x7	
0.000	0.916**	y3		0.000	0.664**	x8	
0.000	0.900**	y4		0.000	0.741**	x9	
0.000	0.897**	y5		0.000	0.631**	x10	
0.000	0.809**	y6	تقويض العمل	0.000	0.793**	x11	الوفاء
0.000	0.899**	y7		0.000	0.807**	x12	
0.000	0.925**	y8		0.000	0.791**	x13	
0.000	0.923**	y9		0.000	0.832**	x14	
0.000	0.909**	y10		0.000	0.653**	x15	
0.000	0.823**	y11	الإساءة اللفظية	0.000	0.790**	x16	الإيثار
0.000	0.875**	y12		0.000	0.809**	x17	
0.000	0.907**	y13		0.000	0.822**	x18	
0.000	0.876**	y14		0.000	0.760**	x19	
0.000	0.874**	y15		0.000	0.824**	x20	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: إعداد الباحث بالإستناد إلى نتائج التحليل الإحصائي في برنامج SPSS v.25

## ثامناً: حدود البحث

1. الحدود البشرية: إقتصرت الحدود البشرية للبحث الحالي على الملاك الوظيفي في الأقسام العلمية والمواقع الوظيفية (الشعب والوحدات) في المعهد التقني بابل أحد تشكيلات جامعة الفرات الأوسط التقنية.
2. الحدود الزمانية: تمثل النطاق الزمني للبحث بالمدة التي جرى فيها توزيع الاستبانة على الأفراد العاملين في الأقسام العلمية والمواقع الوظيفية (الشعب والوحدات) في المعهد التقني بابل وجمع الإستمارة وإنهاء تحليلها والممتدة من 2021/1/10 إلى 2021/3/10.

## تاسعاً: مجتمع وعينة البحث

تمثل مجتمع البحث بالمعهد التقني بابل ليكون ميداناً للبحث. إذ توزيع (200) إستمارة إستبيان (كعينة عشوائية) على الملاك الوظيفي في الأقسام العلمية والشعب والوحدات في المعهد. جرى استرداد (167) استمارة فقط , فيما بلغ عدد الإستمارات الصالحة للتحليل الإحصائي (161) إستمارة. والجدول (5) الآتي يوضح تفاصيل عينة البحث.

## الجدول (5) وصف مجتمع وعينة البحث

المعلومات التعريفية	الفئات	العدد	النسبة المئوية	المعلومات التعريفية	الفئات	العدد	النسبة المئوية
النوع الإجتماعي	ذكر	39	24.2%	المؤهل العلمي	إعدادية	9	5.6%
	أنثى	122	75.8%		دبلوم	65	40.3%
المجموع الكلي		161	100%		بكالوريوس	75	46.6%
مكان العمل	قسم علمي	104	64.6%		دبلوم عالي	12	7.5%
	شعبة / وحدة	57	35.4%	المجموع الكلي		161	100%
المجموع الكلي		161	100%	سنوات الخدمة	6-10 سنوات	25	15.5%
السن	30 سنة فأقل	21	13.0%		11-15 سنة	29	18.0%
	31-40 سنة	28	17.4%		16-20 سنة	17	10.6%
	41-50 سنة	41	25.5%		21-25 سنة	10	6.2%
	51-60 سنة	67	41.6%		26-30 سنة	80	49.7%
	60 سنة فأكثر	4	2.5%		المجموع الكلي		161
المجموع الكلي		161	100%				

المصدر: إعداد الباحث بالإستناد إلى نتائج التحليل الإحصائي في برنامج SPSS v.25

## المبحث الثاني

### الإطار النظري للبحث

#### أولاً: رأس المال الأخلاقي

#### 1. مفهوم رأس المال الأخلاقي

رأس المال كمفهوم عام هو القيمة التي تخلق الفائض. إذ يحدد النظام الإقتصادي للرأسمالية أن رأس المال يكون في شكل مواد وأفكار ، وهو نوع من القيمة التي تولد الأرباح. في العصر الحديث إن رأس المال هو نوع من القدرة التي يمكن إستثمارها في الإنتاج لخلق ثروة إجتماعية. يشرح رأس المال الأخلاقي الوظائف الإقتصادية أو القيمة الإقتصادية للأخلاق بأكثر الطرق إثارة للإعجاب والأهمية ، فهو بذلك يُعد روح وجوهر رأس المال الروحي. إذ يمكن القول إن رؤوس الأموال بدون رأس مال أخلاقي لا يمكن أن تكون رؤوس مال عالية الجودة ، إذ تلعب كمية ونوعية رأس المال الأخلاقي دوراً حاسماً في تحديد مصير العديد من المنظمات لما له من أثر في ضبط سلوكيات وممارسات وتصرفات الرؤساء والقادة والمشرفين تجاه الأفراد العاملين. فقد أشار (Dal Bó & Terviö, 2013: 602) أن وظيفة الأخلاق تتمثل في تشجيع الناس على تحسين أنفسهم بإستمرار وفي نفس الوقت الإعتراز المستمر بالعلاقات الشخصية داخل التعايش وتحسينها ، وذلك لبناء بيئة معيشية أفضل تستند إلى مفهوم الوجود العقلاني ، ودفع التنمية الإجتماعية المستدامة إلى الأمام. عندما يجري تطبيق الوظيفة الأخلاقية في الإنتاج فمن الطبيعي أن تتحسن الجودة البشرية وخاصة الجودة الأخلاقية مما سيؤدي بالتأكيد إلى التحفيز الذاتي والتعاون المتناغم ، ومن ثمَّ يجري تعظيم وظائف وفوائد الأصول الملموسة مما يؤدي ذلك لزيادة إنتاجية العمالة. بهذا المعنى فإنه يمكن القول بأن رأس المال الأخلاقي هو نوع من رأس المال. وحسب (Froman, 2010: 61) أن رأس المال الأخلاقي يمثل الخطوط التوجيهية للرؤساء في صنع القرارات في مكان العمل ، وأن أهميته سوف تزداد بشكل تناسبي مع الأثار التي تخلفها نتائج تلك القرارات ، أي إنه كلما كان نشاط الرئيس في مكان العمل أكثر تأثيراً في الأفراد كلما إزدادت أهمية رأس المال الأخلاقي للرئيس. وبناء على ذلك فإن رأس المال الأخلاقي هو جملة المبادئ والقيم الأخلاقية التي يحملها الأفراد وتحكم سلوكياتهم وتضبط تصرفاتهم فيما يتعلق بالممارسات الصحيحة وتجنب السلوكيات المنحرفة. فيما أشار (Caldwell, 2017: 3) إلى أن السلوكيات والممارسات اللطيفة التي يمارسها القادة والأفراد فعالة في تحسين أداء المنظمة وبناء ثقافات مكان العمل عالية الإلتزام فهي بذلك تُعد واجب أخلاقي على المنظمات وأفرادها من العمل والإجتهاد على تعزيزها. وعلى هذا الأساس فإنه لا بد من ربط مجموعة الأخلاق التي يحملها الأفراد وقواعد السلوك الخاصة والمثل العليا التي يتمسك بها الأفراد ، لان تلك السلوكيات تتحكم فيها إستقامة الفرد من عدمها ومدى الإستجابة والإدراك للقيم والمثل التي يُريدها المجتمع حاضرة في أداء الأفراد والمنظمات. فيمكن وصف رأس المال الأخلاقي على هذا الأساس بأنه مجموعة من القيم يستند إليها الأفراد في إتخاذهم للقرارات المتعلقة بتلك المشاكل أو الظواهر الإنسانية التي يواجهونها ، إذ يجري الحكم عليها بالصواب أو الخطأ على ضوء القيم والمعتقدات الأخلاقية التي يتسم بها المجتمع. وفي ذات السياق فقد بين (Thompson, 2010: 18) أن لرأس المال الأخلاقي أهمية كبيرة سواء كان للمنظمة أو الأفراد الذين ينتمون إليها أو للأطراف ذات المصلحة المشتركة كونه يُعد أمراً مهماً في تقوية مديات الإلتزام بمبادئ العمل الصحيح الذي يمكن عن طريقه توجيه المنظمة نحو مفهوم أكثر شمولية يبرر وجودها وما تحمله من قيم ومبادئ ، بالإضافة إلى كونه وسيلة تُسهم في تعزيز إلتزام الأفراد العاملين بأهداف المنظمة بالإستناد إلى قيمها التي تؤثر فيهم فيتولد لديهم الشعور بالثقة والفخر والإنتماء .

## 2. أبعاد رأس المال الأخلاقي

مما لا شك فيه أن الصفات الفاضلة التي تنضوي تحت مظلة رأس المال الأخلاقي التي يحملها والرؤساء في المنظمات وأماكن العمل أصبحت تحتل أهمية كبيرة لما لها من أثر بليغ في ضبط سلوكياتهم وما ينتج عنها من تصرفات وممارسات تجاه الملاكات الوظيفية. إن ضرورة تطوير الصفات الفاضلة للرؤساء في أماكن العمل وتمييزها يجعل من تلك الأماكن أن تكون مريحة وآمنة بما يعزز من أخلاقيات الأفراد وزيادة روح التعايش السلمي نتيجة إنتشار الصفات الفاضلة أو ما يعرف ببركانز رأس المال الأخلاقي والتي قد تكون مساهماً فاعلاً في الحد من الصور السلبية التي تتال من كرامة الأفراد وتقيد جهودهم. إذ سيجري تناول أبعاد رأس المال الأخلاقي المتمثلة بكل من (العفة , الوفاء , الصدق , الإيثار , النزاهة) والتي أشار لها (خليف وآخرون , 2019) وعلى النحو الآتي:.

## أ. النزاهة

النزاهة تشبه إلى حد كبير الطقس فهي مثال في كل مكان في القيادة. فالمواطنون يطالبون بها من السياسيين ، والموظفين يرغبون بها من مديريهم ، والمؤمنون الدينون يتوقعونها من رجال الدين ، وحملة الأسهم يطالبون بها من الشركات. يبدو أن الجميع يريدون النزاهة في قادتهم ، إذ أصبح هذا الإنبهار بالنزاهة موضوعاً مهماً بشكل متزايد في الدراسات التنظيمية وخاصة في القيادة ، وبذلك يمكن عدّها بأنها الشرط المسبق لكونك إنساناً كونها تتعلق بمجموعة قيم شخصية تمثل إتساق الكلمات والأفعال ، الإتساق في المحن ، الصدق مع الذات والآخرين ، السلوك الشخصي الأخلاقي ( Palanski & Yammarino, 2007: 171). في حين أشار (Bauman, 2013: 416) أن تطوير القيم الشخصية الأساسية لهو أمر بالغ الأهمية ، فإن النزاهة هي القيمة الوحيدة المطلوبة في كل قائد حقيقي ، فالنزاهة ليست مجرد غياب الكذب ، بل قول الحقيقة كاملة مهما كانت مؤلمة فإذا لم يمارس القائد النزاهة الكاملة في تعاملاته ، فلن يثق به أحد. فقد أشار (McCann & Holt, 2009: 211) إلى أن النزاهة في القيادة أمر حيوي للمنظمة لتحقيق أهدافها ، ومن المفترض أن القيم الشخصية التي يحملها القائد ستؤثر على معتقدات المنظمة وسلوكها وقراراتها. هذه القيم الشخصية مشتقة مما يعتقد المجتمع مناسباً. ومع ذلك ، فإن الفصل بين القيم الشخصية وضغوط القيادة يمكن أن يجعل تلبية توقعات المنظمة صعبة. وعلى هذا الأساس يمكن وصف النزاهة بأنها مجموعة من المعايير الأخلاقية لما هو جيد وسلوك صحيح ، وهذا السلوك هو مؤشر جيد على الأساس الأخلاقي الأساسي للقائد والمنظمة.

## ب. الصدق

يُعد الصدق في التفكير والسلوك أحد مكونات الشخصية المتكاملة وهذا ما يجري وضعه كميّار لتقييم الأنشطة والعواقب التي لها تأثير على أولئك الذين ينحرفون سلباً عن التوقعات. فالصدق هو تعبير عن شخصية "الفرد والقائد" ويمثل جوهر موقفهم من ممارسة الأعمال وأخذ إستدامة المنظمات على محمل الجد ، لذلك قد يصبح جزءاً من نافذة يحدد الناس عن طريقها قيم الأفراد والقيادة ويدركونها ، إن المواقف والأنشطة العاطفية للقادة تؤثر على شعور مرؤوسيهم ، ومن ثمّ كفاءة عملهم وإن مدى إتقان القادة لحالاتهم المزاجية والتأثير على الحالة المزاجية للآخرين ، وكيف يميزون بين الخير والشر ليس مجرد خاصية شخصية ، بل إنه عامل مهم يؤثر على كفاءة عمل المنظمة بشكل جيد (Dvorakova et. al., 2013: 229). فقد جرى وصف الصدق من قبل (Ogunfowora & Bourdage, 2014: 97) على أنه "شكل من أشكال الإيثار المتبادل فيما يتعلق بالتعامل العادل والصادق مع الآخرين ، فالأفراد الذين يتمتعون بمستوى منخفض من الصدق هم أقل عرضة للعمل بشكل تعاوني مع الآخرين ، ويختارون بدلاً من ذلك الإستفادة من الفرص لإستغلالها لتحقيق مكاسب ذاتية ، إضافة إلى إظهارهم للميول السلوكية المنحرفة وغير الأخلاقية مثل النفاق والتلاعب والإحتيال والغطرسة والسلوك المنحرف في العمل ، والغش ، وإتخاذ قرارات العمل غير الأخلاقية ، والميل إلى المشاركة في أنشطة إجرامية". وفي ذات السياق أشارت (Reave, 2005: 671)

أن الصدق مع الذات والآخرين حاجة ضرورية للنجاح في الحفاظ على ثقافة مؤسسية قائمة على الروح ، وأن الصدق يتجاوز قول الحقيقة الأساسي لإمتلاك القدرة على رؤية الأشياء كما هي تماماً خالية من التشويه الذاتي من أجل تعزيز الإتساق الداخلي والخارجي في المنظمة ، فالصدق هو أهم وأقوى جودة للقيادة لأنها بوابة الثقة والإلهام ، وأن التحدي الأكبر الذي يواجهنا في القيادة وفي الحياة ليس الصدق مع الآخرين على الرغم من أن هذا صعب أيضاً ، بل التحدي الأكبر الذي يواجهنا هو الصدق مع أنفسنا.

### ت. العفة

أشار (Henkel, 2011: 2) إلى أن العفة هي أسلوب الحياة الفردية الخاصة أو التنظيمية. قد تكون المبادئ التوجيهية ومدونات السلوك والسياسات والإجراءات التي تحكم السلوك بين الأشخاص مفيدة في جعل مكان العمل مقبولاً ، لكن فضيلة العفة لا يمكن إختزالها في مجموعة من القواعد والأنظمة. العفة هي الوسيلة التي يمكن عن طريقها ضبط النفس والحفاظ عليها من الوقوع في الشر مما يجعل حياة الفرد نقية بلا خطيئة. فيما وصف (Lanctot & Irving, 2010: 38) العفة بأنها إحدى السمات الشخصية المتعلقة بضبط النفس في الشهية والرغبات والمواقف والأفكار والكلمات والأفعال. إذ تشمل الأمثلة على السمات في هذه الفئة الإنضباط الذاتي والإعتدال في السلوك الفردي والمحافظة عليه من الإنحراف. تُعد العفة حسب ما أشار إليه (Porter, 2005: 288) بأنها من فضائل الإعتدال ، وبشكل أكثر تحديداً يُظهر الفرد العفيف تصرفاً ثابتاً في الرغبة المناسبة ، فالفرد العفيف هو الذي تعكس رغباته أحكامه العامة حول الخير وأفعاله في هذا الصدد ، وكذلك أعمال ضبط النفس هي أفعال عفيفة تُعبر عن إستقامة الفرد.

### ث. الإيثار

الإيثار هو المبدأ والممارسة الأخلاقية للاهتمام بسعادة البشر مما يؤدي إلى جودة الحياة المادية والروحية. ووفقاً لذلك فقد أشار (Avolio & Locke, 2002: 170) إلى أن الإيثار في كل من مكان العمل والحياة يعزز سعادتنا لأن إيجاد الوقت لمساعدة الآخرين يعزز شعورنا بوجودنا الشخصي. سواء كنت تساعد قريباً مسناً أو زميلاً في إكمال مشروع مهم ، فإن مجرد التقدم وتقديم نفسك لإحداث فرق في حياة شخص آخر يغير من سعادة حياتك. في مكان العمل يعدُّ هذا النوع من المسعى مفيداً للروح المعنوية ، علاوة على ذلك يمكن أن يعزز الإيثار في مكان العمل مستوى الصداقات بين الرؤساء والأفراد وبين الزملاء أنفسهم عن طريق مساعدة زميل من إكمال مهمة عمل مكلف بها ، فالإيثار يُعد بمثابة المذهب الأخلاقي الذي يرى فيه أفرادنا أن لديهم الإلتزام الأخلاقي لمساعدة الآخرين أو خدمتهم أو نفعهم. فيما وصف الإيثار من قبل (Sagnak & Kuruöz, 2017: 448) على أنه مكون أخلاقي يستند على فعل مساعدة الآخرين دون توقع فائدة ، إذ يؤثر القادة على سلوك الأتباع الإيثاري حيث جرى التأكيد على أن القادة أو الرؤساء يمكن أن يكون لديهم إيثار قائم على المنطق النفعي أي الإيثار المتبادل أو إيثار قائم على منطق أخلاقي يستند إلى الشعور بالواجب بصرف النظر عن المصلحة الذاتية. فالإيثار يعتمد القيمة الأخلاقية لعمل الفرد على تأثير العواقب على الأشخاص الآخرين فقط بغض النظر عن الذات الفردية. أوضح (Singh & Krishnan, 2008: 264) إن الإيثار يعني في الأساس وضع أهداف الآخرين قبل أهداف المرء ، فهو بذلك يُعد على أنه أي سلوك يفيد الآخرين بغض النظر عن المزايا التي يمكن أن يتمتع بها المستفيد. فالإيثار يركز على المنفعة لشخص آخر ، وأنه غاية في حد ذاته وليس وسيلة لتحقيق غاية ، فهو مليء بالأنوایا الأخلاقية وخالي من المصلحة الذاتية.

### ج. الوفاء

أشار (Wu & Chen, 2015: 28) أن الوفاء هو في الواقع فضيلة أولية والقلب النابض لكل الفضائل ، والمحور المركزي الذي تدور حوله. هو الإرادة والتفاني العملي والشامل للشخص لقضية ما. لهذا يُعد الوفاء أهم الفضائل وميزة يجب أن يمتلكها الشخص. فالوفاء مهم لأن الفرد المخلص مهما كان سواء قائداً أو مشرفاً أو مرؤوساً هو شخص يمكن الإعتماد عليه عندما

تكون الأوقات صعبة أو عندما. وأكد (Chang et. al., 2020: 10) إن الوفاء ضروري لكل علاقة نعيشها في الحياة كالصداقة والأسرة والمجتمع. فالفرد المخلص يبقى ملتزماً حتى عندما يكون الوفاء غير موات شخصياً أو مكلفاً بالنسبة له. فالوفاء يعني الولاء الراسخ في ما يفعله الفرد. إنه في عقله وقلبه ويمكن أن يكون الوفاء مشتملاً التضحية وهو موجه إلى شخص آخر أو سبب آخر. فهو الإخلاص أو الإخلاص لشخص أو دولة أو مجموعة أو قضية. فالوفاء والتفاني يؤديان إلى الشجاعة والشجاعة تقود إلى روح التضحية بالنفس. وروح التضحية بالنفس تخلق الثقة في قوة الحب بين الأفراد. وفقاً لرأي (Hetland et. al., 2011: 509) فإن الوفاء يساعد في تعزيز بعض السلوكيات الفعالة للرفاهية ، فهو ضروري لتحقيق التطور الأمثل والصحة النفسية للمجتمع. فالوفاء يمكن عده وسيلة لجذب أفضل الأفراد العاملين والذين يمكن أن يكونوا على هذا النحو ميزة تنافسية ، حيث يميل الأفراد إلى التوجه نحو تلك المواقع التي تسمح بإشباع الإحتياجات التي تُسهم في تحقيق الذات الفردي في مكان العمل.

### ثانياً: التتمر في مكان العمل

#### 1. مفهوم التتمر في مكان العمل

تعدُّ سلوكيات التتمر التي قد تُمارس أحياناً في أماكن العمل حالة سلبية تخلق مخاطر صحية للعاملين ، إذ تُشير تلك السلوكيات إلى المضايقة التي يتعرض لها الفرد العامل أو الإساءة إليه أو الاستبعاد أو عن طريق التأثير السلبي على عمله من قبل رئيسه المباشر بشكل متكرر أو متقطع. وفي هذا السياق أشار (Freedman & Vreven, 2017: 727) إلى أن التتمر هو شكل متعدد الأوجه لسوء المعاملة يظهر غالباً في أماكن العمل. إذ يتميز بالتعرض المتكرر لشخص واحد أو مجموعة أشخاص من قبل رؤساء العمل أو المديرين كالعدوان الجسدي والعاطفي بما في ذلك المضايقة ، السخرية ، التهديدات ، الإستبعاد الاجتماعي ، والشائعات. فيما وصف (Brotheridge & Lee, 2010: 687) التتمر في مكان العمل على أنه "تمط مستمر من الأفعال السلبية" تجعل الفرد يواجه مشاكل صحية مثل القلق والأمراض الجسدية ، وتراجع الصحة العقلية ومن ثمّ بدلاً من تحقيق النجاح الوظيفي ، والعمل في بيئة العمل الداعمة فإن الأفراد الذين يقع عليهم التتمر يجدون أنفسهم في مواقف صعبة ، إذ تؤدي سلوكيات التتمر إلى إثارة مشاعر داخلية سلبية عند الأفراد مثل (الحزن ، والأرق ، والإرتباك ، والتعب) فتسهم في تدني إحترام الذات نتيجة للتخويف ، ومن المحتمل أن تجعل الفرد يُشعر باللوم الذاتي والعجز عن ممارسة المهام. إن الإهتمام المتزايد بالبحث عن التتمر في مكان العمل والحد منه ينبع من عدة ضغوط أهمها الوعي المتزايد بالتأثير السلبي والمدمر للتتمر في مكان العمل على الأفراد العاملين. فقد أشار (McKay et. al., 2008: 78) إلى التتمر في مكان العمل بأنه "سوء المعاملة المتكررة والخبيثة والمهددة لصحة الفرد العامل من قبل رئيسه في العمل ، فقد يتمثل سوء المعاملة بالعنف النفسي أو مزيج من الاعتداءات اللفظية تمنع الفرد من أداء العمل المكلف به بشكل جيد ، فهو سلوك غير مشروع من حيث أنه يمنع إنجاز العمل". فالتمر في مكان العمل يؤثر على سعادة الفرد العامل على المستويين الشخصي ومن حيث الرضا الوظيفي والمشاركة. أظهرت الأبحاث أن التتمر في مكان العمل أصبح مشكلة رئيسة تتعلق بالصحة والسلامة للموظفين في مكان العمل إذ وصف (Duru et. al., 2018: 211) التتمر في مكان العمل على أنه سلوك مسيء يتكرر بمرور الوقت ويتجلى كمحاولات إنتقامية أو قاسية أو خبيثة لإذلال أو تقويض فرد أو مجموعة من الأفراد العاملين من قبل رؤساء العمل أو المديرين. إذ يؤثر التتمر في مكان العمل سلباً على الحياة المهنية والاجتماعية للأفراد العاملين وكذلك صحتهم ، فيمكن ملاحظة أعراض جسدية وعقلية ونفسية جسدية مختلفة بين الأفراد الذين يعرضون للتتمر في مكان العمل. إذ تشمل هذه الأعراض "الإضطرابات الجسدية بما في ذلك التعب المزمن. الإضطرابات النفسية بما في ذلك الإكتئاب والإرهاق والفراغ العاطفي والشعور بأن الحياة بلا معنى والقلق وفقدان الحافز وفقدان الحماس واللامبالاة والهوس الخفيف وإضطراب التكيف. الإضطرابات السلوكية بما في ذلك عدم القدرة على التحمل والسلوك المحفوف بالمخاطر ، وفقدان التركيز ، والنسيان ، والإنفجارات العاطفية ، والإحساس المفرط بالمحفزات

الخارجية ، وقلّة العاطفة ، والمشاكل العائلية. فيما أشار (Ashraf & Khan, 2014: 172) إلى أنه يمكن تصنيف التتمر في مكان العمل باستخدام مصطلحات مختلفة على سبيل المثال "المضايقة والإيذاء العاطفي والإجهاد المهني ، العنف في مكان العمل والإساءة في مكان العمل والتحرش في مكان العمل" فهذه المصطلحات تشترك في قاسم مشترك هو في الأساس العنف النفسي ، إذ تتجلى صورة التتمر في مكان العمل في أعمال الإستهفاف المستهدفة مثل "التخويف والإذلال ، وإنقادات القدرات والكفاءة ، وإختراع الأخطاء. كذلك يشمل التتمر في مكان العمل أيضاً الأفعال التي تقوض عمل الأفراد العاملين مثل "إخفاء المعلومات ذات الصلة بالعمل ، والإكراه على العمل وتحديد أهداف صعبة. إذ يمكن أن يؤدي هذا السلوك إلى مشاكل الإكتئاب والتوتر وعدم الرضا الوظيفي. وقد يلجأ الرؤساء أو المديرين إلى التتمر كوسيلة لتحقيق النتائج ، إذ يجري الضغط عليهم لتحقيق الأهداف التنظيمية باستخدام أي شيء.

## 2. أبعاد التتمر في مكان العمل

أشارت العديد من الدراسات والبحوث أمثال (Ashraf & Khan, 2014; Brotheridge & Lee, 2010; 2007) إلى أن التتمر في مكان العمل أو تلك السلوكيات السلبية التي تُعبر عنه أو تشير إليه حاله حال أي موضوع سلوكي أو إداري فإنه يركز بالإسناد على مجموعة من الأبعاد يتطلب التعامل معها بشكل سليم ومنطقي وذلك عن طريق الإلمام بمضامينها وتحديد الوسائل اللازمة للحد من تلك السلوكيات ومعالجتها بما يضمن سلامة الأفراد في داخل أماكن العمل من جانب ، وللحفاظ على ديمومة ونشاط المنظمة من جانب آخر والذي يكون بالإسناد تحصيل نشاط الأفراد الأكفاء الذين يمارسون مهامهم في أماكن عمل آمنة. وعلى أساس ذلك فقد إتفقت الدراسات المشار إليها أعلاه إلى وجود ثلاث أبعاد أساسية يركز عليها التتمر في أماكن العمل هي على النحو الآتي:.

### أ. الإستهفاف

إن الأفراد العاملين في أي منظمة يملكون المشاعر والأحاسيس ويحافظون على كرامتهم في مواقع العمل ، إذ لا يرتضون لأنفسهم الإنتقاص من شخصياتهم أو التقليل من شأنهم من قبل الرؤساء أو القادة ، لأن تلك الممارسات إن حدثت فأنها من المحتمل أن تولد الأحقاد والكرهية في أماكن العمل مما يدعو في بعض الأحيان أن يلجأ الأفراد العاملين إلى الإنتقام أو الرد بالمثل. فقد أشار (Schilling, 2009: 114) إلى الإستهفاف بأنه جزء من الممارسات السلبية التي يلجأ إليها القادة أو الرؤساء في مكان العمل والتي تشتمل على التقليل من شأن الأفراد العاملين والتحقير بهم والتعامل السيء معهم ، وعدم أخذ وجودهم بنظر الإعتبار وتهديدهم بمختلف أنواع التهديدات وقد يصل الأمر بهم إلى تعرضهم للصراخ والشتم أمام الآخرين. فيما أضاف (LaVan & Martin, 2008: 147) أن الإستهفاف يمكن وصفه بأنه الحالة التي يتعرض فيها الأفراد العاملون للنقد والسخرية بإستمرار أو الإهانة والإستهزاء والتقليل من شخصياتهم من قبل قادتهم ورؤسائهم في أماكن العمل مما يولد لديهم الحالة النفسية التي تصيبهم نتيجة تعرضهم للممارسات السلبية ما يجعلهم يفقدون الثقة بأنفسهم ويولد بداخلهم العجز في إنجاز الأعمال الموكلة إليهم نتيجة إنخفاض الرضا الوظيفي لديهم. وفي ذات السياق فقد أوضح (Berry et. al., 2016: 338) بأن الإستهفاف يمكن عدّه إعتداء منسق من قبل الرؤساء على الأفراد العاملين في المنظمة ، مما يؤثر ذلك وبصورة سلبية على شخصية الفرد العامل وعلى أداءه وإنتاجيته ، فهو عبارة عن إيذاء وإذلال وإهانة الفرد العامل بشكل مباشر أو غير مباشر سواء كان عن طريق سوء المعاملة أو التقليل من قيمة الأعمال التي يؤديها الفرد ، فهو بذلك يعدُّ سلوكاً مدمراً بدنياً ونفسياً.

### ب. تقويض العمل

إنّ العواقب المتعلقة بسوء المعاملة التي يتلقاها الأفراد العاملين في مكان العمل معروفة جيداً ، فالأفراد الذين يتعرضون لسوء المعاملة من قبل رؤسائهم يعانون من رضا وظيفي أقل ، وضيق نفسي أكبر ، ويظهرون أداء مهام أقل. فقد أشار (Duffy et.

333: 2002, al.) إلى أن تقويض العمل هو السلوك الذي يعيق مع مرور الوقت قدرة الفرد العامل على إنشاء والحفاظ على علاقات إيجابية مع الآخرين ، والنجاح المتعلق بالعمل والسمعة الجيدة ، فيمكن وصفه بأنه الإجراء الذي يجعل الفرد العامل يشعر بأنه شخص غير كفوء ، إذ يجري التعامل مع الفرد من قبل رئيسه بصمت وحجب المعلومات المهمة أو المطلوبة في أداء الأعمال ، كذلك التحدث من وراء ظهره ونشر الشائعات حوله. فيما وصف (Matthiesen & Einarsen, 2000: 339) أن تقويض العمل يعد المشكلة الأكثر تعقيداً والمدمرة للأفراد العاملين ، فهو يعد شكلاً من أشكال الضغوط التي يتعرض لها الأفراد في أماكن العمل ويتجسد بصور عديدة منها التعرض المستمر أو المتكرر للإساءة التي تصدر من الرؤساء تجاه الأفراد ، كذلك عدم الاعتراف بجهودهم والآراء التي تخص الأعمال ، بالإضافة إلى التهجم عليهم وجعلهم يخافون من ضغوطات العمل والإجهاد. فقد ذكر (Brotheridge & Lee, 2007: 32) إن التقويض الذي يتعرض له الأفراد في مكان العمل يعني إنتقادهم من قبل الرؤساء لقدرتهم عن طريق التقليل من كفاءتهم وجهودهم وتوزيع المهام عليهم التي قد تكون عديمة الفائدة وغير ذي جدوى الغرض منها قد يكون هو إرهابهم وإجهادهم وتعطيل أهدافهم مما يؤثر ذلك بالسلب عليهم.

### ت. الإساءة اللفظية

الإساءة اللفظية هي الفعل الذي يجري عن طريقه إنتقاد أو إهانة أو شجب شخص آخر ، إذ تتميز بالغضب والعداء الكامنين وتعد شكل مدمر من أشكال التواصل يهدف إلى الإضرار بمفهوم الذات لدى الشخص الآخر وإحداث مشاعر سلبية ، ومن ثم هي نمط من السلوكيات المستخدمة عمدًا للسيطرة على الآخرين أو التلاعب بهم أو للانتقام. فقد أشار (Ringstad, 2005: 313) بأن الإساءة اللفظية تُعد وسيلة لسيطرة الرؤساء في مكان العمل وممارسة التسلط عن طريقها على الأفراد العاملين ، إذ تتمثل بأساليب كالإهانة والصراخ والشتم والتهديد وسوء معاملة الفرد العامل ، فهي بذلك تعد ممارسة أو سلوك سلبي يواجهه الفرد ويمارس ضده من قبل رئيسه في مكان العمل. فيما وصف (Pompeii et. al., 2013: 63) الإساءة اللفظية بأنها اللغة العدوانية غير اللائقة التي يستخدمها الرؤساء والتي تجعل من الأفراد العاملين يشعرون بحالة من الخوف وعدم الإرتياح في العمل نتيجة التهديد المباشر لهم أو الصراخ بوجههم. وأضاف (Di Martino, 2002: 11) إن الإساءة اللفظية هي السلوك الذي يذل أو يحط أو يشير بطريقة أخرى إلى عدم إحترام كرامة وقيمة الفرد العامل من قبل رئيسه وقد تحدث بشكل متكرر ، إذ يمكن لها أن تكون مقدمة للوصول إلى العنف الجسدي ، وقد تتمثل بصورة تشمل ممارسات "كالتهديد ، الأذى الجسدي والنفسي" ، كما توصف على أنها لغة غير محترمة ومهينة.

## المبحث الثالث

### الإطار التحليلي للبحث

#### أولاً: وصف الإستجابة والتشخيص لمتغيرات البحث

عن طريق هذا المبحث سيجري استعراض النتائج المتعلقة بمتغيرات البحث الرئيسية وأبعاد كل متغير وقرارات كل بعد وتفسير تلك النتائج بهدف التعرف على مدى توافر أبعاد متغيرات البحث من وجهة نظر الملاك الوظيفي في الأقسام العلمية والشعب والوحدات في المعهد التقني بابل. إذ سيجري الإعتماد على مجموعة من الأدوات الإحصائية التي تمثل الإحصاء الوصفي لغرض تحليل إجابات أفراد عينة البحث عن أسئلة الإستبانة الخاصة بأبعاد المتغيرات الرئيسية للبحث ومن هذه الأدوات (المتوسط الحسابي الموزون ، التوزيعات التكرارية ، النسب المئوية ، الإنحراف المعياري لمعرفة مستوى التشتت في الإجابات ، معامل الإختلاف لمعرفة مستوى التجانس في الإجابات).

## 1. وصف وتشخيص الإستجابة للمتغير المستقل رأس المال الأخلاقي وأبعاده

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي للمتغير المستقل رأس المال الأخلاقي المبينة تفصيلها في الجدول (6) أن هذا المتغير بشكل عام وفقراته حقق أهمية نسبية بلغت (90.88%) وهي عالية الأهمية جداً ، وبوسط حسابي بلغ (2.729) بمستوى تقييم "عالي جداً" وهو أعلى من المتوسط الحسابي الفرضي الخاص بتدرج ليكرت الثلاثي والذي يساوي (2) والنتائج عن مجموع مستويات التدرج (1+2+3) مقسوم على عدد مستويات التدرج (3) ، وإن الإنحراف المعياري للمتغير المستقل بلغ (0.352) مشيراً بذلك إلى إنسجام إجابات الأفراد المبحوثين والتي أظهرها معامل الإختلاف الذي بلغت نسبته (12.89%) والذي يشير إلى تجانس الإجابات بشكل عام وهذا يدل على أن رؤساء الأقسام العلمية ومديري الشعب والوحدات في المعهد التقني بابل يمتلكون مستويات عالية جداً من الصفات الفاضلة التي تندرج تحت إطار رأس المال الأخلاقي استناداً لوجهة نظر الملاك الوظيفي.

الجدول (6) الوصف والتشخيص لأبعاد المتغير المستقل (رأس المال الأخلاقي)

المقاييس الوصفية					بدائل تدرج ليكرت الثلاثي (تكرارات الفقرات)				الأبعاد
مستوى التقييم	الأهمية النسبية	معامل الإختلاف	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أتفق	غير متأكد	لا أتفق	الفقرة	
عالي جداً	92.66%	18.28%	0.509	2.78	133	21	7	x1	العفة
عالي جداً	93.07%	17.94%	0.501	2.80	135	19	7	x2	
عالي جداً	91.83%	20.18%	0.557	2.76	132	19	10	x3	
عالي جداً	92.25%	18.16%	0.503	2.77	130	25	6	x4	
عالي جداً	90.59%	21.04%	0.572	2.72	126	25	10	x5	
عالي جداً	<b>92.08%</b>	<b>13.28%</b>	<b>0.367</b>	<b>2.765</b>	النتيجة النهائية للبعد الأول (العفة)				
عالي جداً	92.04%	17.87%	0.494	2.76	128	28	5	x6	الصدق
عالي جداً	93.70%	16.95%	0.477	2.81	137	18	6	x7	
عالي جداً	91.01%	20.36%	0.556	2.73	127	25	9	x8	
عالي جداً	92.66%	16.90%	0.470	2.78	130	27	4	x9	
عالي جداً	92.25%	19.46%	0.539	2.77	133	19	9	x10	
عالي جداً	<b>92.33%</b>	<b>12.58%</b>	<b>0.349</b>	<b>2.773</b>	النتيجة النهائية للبعد الثاني (الصدق)				
عالي جداً	88.11%	22.91%	0.606	2.65	115	35	11	x11	الوفاء
عالي جداً	90.39%	20.77%	0.564	2.71	124	28	9	x12	
عالي جداً	89.97%	21.44%	0.579	2.70	123	28	10	x13	
عالي جداً	90.18%	20.91%	0.566	2.71	123	29	9	x14	
عالي جداً	92.45%	18.44%	0.512	2.78	132	22	7	x15	
عالي جداً	<b>90.22%</b>	<b>16.24%</b>	<b>0.440</b>	<b>2.709</b>	النتيجة النهائية للبعد الثالث (الوفاء)				
عالي جداً	86.04%	25.80%	0.667	2.58	110	35	16	x16	الإيثار
عالي جداً	85.63%	25.25%	0.649	2.57	106	41	14	x17	
عالي جداً	92.04%	19.19%	0.531	2.76	131	22	8	x18	
عالي جداً	87.90%	23.79%	0.628	2.64	116	32	13	x19	
عالي جداً	89.77%	21.57%	0.581	2.70	122	29	10	x20	
عالي جداً	<b>88.28%</b>	<b>18.45%</b>	<b>0.489</b>	<b>2.651</b>	النتيجة النهائية للبعد الرابع (الإيثار)				
عالي جداً	90.80%	20.90%	0.570	2.73	127	24	10	x21	النزاهة
عالي جداً	92.04%	19.19%	0.531	2.76	131	22	8	x22	
عالي جداً	89.97%	22.22%	0.600	2.70	125	24	12	x23	
عالي جداً	91.63%	17.25%	0.475	2.75	124	34	3	x24	
عالي جداً	93.07%	18.81%	0.526	2.80	137	15	9	x25	
عالي جداً	<b>91.50%</b>	<b>14.93%</b>	<b>0.410</b>	<b>2.748</b>	النتيجة النهائية للبعد الخامس (النزاهة)				
عالي جداً	<b>90.88%</b>	<b>12.89%</b>	<b>0.352</b>	<b>2.729</b>	النتيجة النهائية لرأس المال الأخلاقي				

المصدر: إعداد الباحث بالإستناد إلى نتائج التحليل الإحصائي في برنامج SPSS v.25

أ. وصف فقرات البعد الأول (العفة): أشارت نتائج التحليل الإحصائي لبعد (العفة) المبينة تفصيلها في الجدول (6) أن هذا البعد بشكل عام حقق أهمية نسبية بلغت (92.08%) وهي عالية الأهمية جداً , وبوسط حسابي بلغ (2.765) بمستوى تقييم "عالي جداً" أكبر من الوسط الفرضي لتدرج ليكرت الثلاثي البالغ (2) بإنحراف معياري قدره (0.367) مشير إلى إنسجام الإجابات بمعامل إختلاف بلغت نسبته (13.28%) والذي يشير إلى تجانس الإجابات بشكل عام مما يدل ذلك على تمتع القيادات الإدارية في المعهد التقني بابل العاملة في رئاسات الأقسام العلمية والمواقع الوظيفية الإدارية تتمتع بمستويات عالية جداً من العفة من وجهة نظر الأفراد عينة البحث.

ب. وصف فقرات البعد الأول (الصدق): أشارت نتائج التحليل الإحصائي لبعد (الصدق) المبينة تفصيلها في الجدول (6) أن هذا البعد بشكل عام حقق أهمية نسبية بلغت (90.33%) وهي عالية الأهمية جداً , وبوسط حسابي بلغ (2.773) بمستوى تقييم "عالي جداً" أكبر من الوسط الفرضي لتدرج ليكرت الثلاثي البالغ (2) بإنحراف معياري قدره (0.349) مشير إلى إنسجام الإجابات بمعامل إختلاف بلغت نسبته (12.58%) والذي يشير إلى تجانس الإجابات بشكل عام مما يدل ذلك على أن القيادات الإدارية في المعهد التقني بابل العاملة في رئاسات الأقسام العلمية والمواقع الوظيفية الإدارية تتمتع بمستويات عالية جداً من الصدق من وجهة نظر الأفراد عينة البحث.

ت. وصف فقرات البعد الثالث (الوفاء): أشارت نتائج التحليل الإحصائي لبعد (الوفاء) المبينة تفصيلها في الجدول (6) أن هذا البعد بشكل عام حقق أهمية نسبية بلغت (90.22%) وهي عالية الأهمية جداً , وبوسط حسابي بلغ (2.709) بمستوى تقييم "عالي جداً" أكبر من الوسط الفرضي لتدرج ليكرت الثلاثي البالغ (2) بإنحراف معياري قدره (0.440) مشير إلى إنسجام الإجابات بمعامل إختلاف بلغت نسبته (16.24%) والذي يشير إلى تجانس الإجابات بشكل عام مما يدل ذلك على أن القيادات الإدارية في المعهد التقني بابل العاملة في رئاسات الأقسام العلمية والمواقع الوظيفية الإدارية تملك من الوفاء العالي تجاه الأفراد العاملين تحت نطاق إشرافها من وجهة نظر الأفراد عينة البحث.

ث. وصف فقرات البعد الرابع (الإيثار): أشارت نتائج التحليل الإحصائي لبعد (الإيثار) المبينة تفصيلها في الجدول (6) أن هذا البعد بشكل عام حقق أهمية نسبية بلغت (88.28%) وهي عالية الأهمية جداً , وبوسط حسابي بلغ (2.651) بمستوى تقييم "عالي جداً" أكبر من الوسط الفرضي لتدرج ليكرت الثلاثي البالغ (2) بإنحراف معياري قدره (0.489) مشير إلى إنسجام الإجابات بمعامل إختلاف بلغت نسبته (18.45%) والذي يشير إلى تجانس الإجابات بشكل عام مما يدل ذلك على أن القيادات الإدارية في المعهد التقني بابل العاملة في رئاسات الأقسام العلمية والمواقع الوظيفية الإدارية تتمتع بمستويات عالية جداً من الإيثار وتغليب المصلحة العامة بالدرجة الأساس في أغلب الأحيان من وجهة نظر الأفراد عينة البحث.

ج. وصف فقرات البعد الخامس (النزاهة): أشارت نتائج التحليل الإحصائي لبعد (العفة) المبينة تفصيلها في الجدول (6) أن هذا البعد بشكل عام حقق أهمية نسبية بلغت (91.50%) وهي عالية الأهمية جداً , وبوسط حسابي بلغ (2.748) بمستوى تقييم "عالي جداً" أكبر من الوسط الفرضي لتدرج ليكرت الثلاثي البالغ (2) بإنحراف معياري قدره (0.410) مشير إلى إنسجام الإجابات بمعامل إختلاف بلغت نسبته (14.93%) والذي يشير إلى تجانس الإجابات بشكل عام مما يدل ذلك على تمتع القيادات الإدارية في المعهد التقني بابل العاملة في رئاسات الأقسام العلمية والمواقع الوظيفية الإدارية تتمتع بمستويات عالية جداً من النزاهة من وجهة نظر الأفراد عينة البحث.

## 2. وصف وتشخيص الإستجابة للمتغير المعتمد التنمر في مكان العمل وأبعاده

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي للمتغير المعتمد التنمر في مكان العمل المبينة تفصيلها في الجدول (7) أن هذا المتغير بشكل عام وفقراته حقق أهمية نسبية بلغت (42.29%) وهي منخفضة الأهمية , وبوسط حسابي بلغ (2.115)

بمستوى تقييم "منخفض" وهو أقل من المتوسط الحسابي الفرضي الخاص بتدرج ليكرت الخماسي والذي يساوي (3) والناجح عن مجموع مستويات التدرج (1+2+3+4+5) مقسوم على عدد مستويات التدرج (5) , وإن الانحراف المعياري للمتغير المعتمد بلغ (1.003) مشيراً بذلك إلى تشتت إجابات الأفراد المبحوثين عن المتوسط الحسابي والتي أظهرها معامل الاختلاف الذي بلغت نسبته (47.41%) وهذا يدل على أن السلوكيات السلبية للتمتع تكاد تكون ضعيفة في أقسام المعهد التقني بابل العلمية والشعب والوحدات.

الجدول (7) الوصف والتشخيص لأبعاد المتغير المعتمد (التمتع في مكان العمل)

المقاييس الوصفية					بدائل تدرج ليكرت الخماسي (تكرارات الفقرات)						
مستوى الإجابة	الأهمية النسبية	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً	الفقرة	الأبعاد
منخفض	46.71%	51.99%	1.214	2.34	15	13	25	66	42	y1	الإستخفاف
منخفض	40.50%	55.20%	1.118	2.02	9	10	18	63	61	y2	
منخفض	42.73%	61.58%	1.316	2.14	20	7	10	62	62	y3	
منخفض	39.01%	58.41%	1.139	1.95	8	13	13	56	71	y4	
منخفض	41.37%	55.42%	1.146	2.07	9	12	21	58	61	y5	
منخفض	42.06%	49.73%	1.046	2.103	النتيجة النهائية للبعد الأول (الإستخفاف)						
منخفض	47.83%	49.30%	1.179	2.39	14	14	29	68	36	y6	تقويض العمل
منخفض	39.63%	57.12%	1.132	1.98	9	10	17	58	67	y7	
منخفض	44.47%	57.76%	1.284	2.22	17	12	16	61	55	y8	
منخفض	40.62%	59.40%	1.206	2.03	12	12	11	60	66	y9	
منخفض	40.87%	60.76%	1.242	2.04	14	10	13	56	68	y10	
منخفض	42.68%	50.62%	1.080	2.134	النتيجة النهائية للبعد الثاني (تقويض العمل)						
منخفض	42.61%	50.37%	1.073	2.13	9	9	23	73	47	y11	الإساءة اللفظية
منخفض	41.24%	56.00%	1.155	2.06	8	15	19	56	63	y12	
منخفض	44.47%	59.06%	1.313	2.22	20	8	16	61	56	y13	
منخفض	39.25%	60.25%	1.183	1.96	10	11	16	50	74	y14	
منخفض	43.11%	58.82%	1.268	2.16	16	10	17	58	60	y15	
منخفض	42.14%	49.62%	1.045	2.107	النتيجة النهائية للبعد الثالث (الإساءة اللفظية)						
منخفض	42.29%	47.41%	1.003	2.115	النتيجة النهائية للتمتع في مكان العمل						

المصدر: إعداد الباحث بالإستناد إلى نتائج التحليل الإحصائي في برنامج SPSS v.25

أ. وصف فقرات البعد الأول (الإستخفاف): أشارت نتائج التحليل الإحصائي لبعد (الإستخفاف) المبينة تفصيلها في الجدول (7) أن هذا البعد بشكل عام حقق أهمية نسبية بلغت (42.06%) وهي منخفضة الأهمية , وبوسط حسابي بلغ (2.103) بمستوى تقييم "منخفض" أقل من الوسط الفرضي لتدرج ليكرت الخماسي البالغ (3) بإنحراف معياري قدره (1.046) مشير

إلى ضعف الإجابات وتشتتها بشكل كبير عن الإتفاق , إذ بلغت نسبة معامل الإختلاف (49.73%) مما يدل ذلك على إنعدام مظاهر الإستخفاف التي قد يتعرض لها الأفراد العاملين في الأقسام العلمية والشعب والوحدات في المعهد التقني بابل.

ب. وصف فقرات البعد الثاني (تقويض العمل): أشارت نتائج التحليل الإحصائي لبعد (تقويض العمل) المبينة تفصيلها في الجدول (7) أن هذا البعد بشكل عام حقق أهمية نسبية بلغت (42.68%) وهي منخفضة الأهمية , وبوسط حسابي بلغ (2.134) بمستوى تقييم "منخفض" أقل من الوسط الفرضي لتدرج ليكرت الخماسي البالغ (3) بإنحراف معياري قدره (1.080) مما يبين ذلك أن يوجد تشتت بين إجابات الأفراد والمتوسط الحسابي , إذ بلغت نسبة معامل الإختلاف (50.62%) والذي نستدل عن طريقه على أن حالات مثل تقويض العمل وما تتضمنه من صور والتي قد يتعرض لها الأفراد العاملين في الأقسام العلمية والشعب والوحدات في المعهد التقني بابل تكاد تكون محدودة نوعاً ما ولا تؤثر على أداء الأفراد فيما يتعلق بالمهام والأعمال المكلفين بها من وجهة نظر الأفراد عينة البحث.

ت. وصف فقرات البعد الثالث (الإساءة اللفظية): أشارت نتائج التحليل الإحصائي لبعد (الإساءة اللفظية) المبينة تفصيلها في الجدول (7) أن هذا البعد بشكل عام حقق أهمية نسبية بلغت (42.14%) وهي منخفضة الأهمية , وبوسط حسابي بلغ (2.107) بمستوى تقييم "منخفض" أقل من الوسط الفرضي لتدرج ليكرت الخماسي البالغ (3) بإنحراف معياري قدره (1.045) مشير إلى تشتت بشكل كبير في إجابات الأفراد عن المتوسط الحسابي , إذ بلغت نسبة معامل الإختلاف (49.62%) والذي يشير بشكل عام أن صور الإساءة اللفظية التي قد يتعرض لها الأفراد العاملين في الأقسام العلمية والشعب والوحدات في المعهد التقني بابل تكاد تكون محدودة نوعاً ما.

#### ثانياً: تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات البحث وإختبار الفرضيات

##### 1. إختبار العلاقة بين رأس المال الأخلاقي والتنمر في مكان العمل إجمالاً

عن طريق النتائج الواردة في الجدول (8) يتضح أن هنالك علاقة إرتباط عكسي بين رأس المال الأخلاقي والتنمر في مكان العمل بلغت (\*\*-0.218) وهي علاقة معنوية حيث كانت قيمة المعنوية (sig= 0.005) ضمن الحدود المسموحة لمعنوية الإرتباط مما يدل ذلك على أن إتجاه تلك العلاقة يكون عكسياً بين رأس المال الأخلاقي والتنمر في مكان العمل. بالإضافة إلى أن العلاقات الفرعية بين (رأس المال الأخلاقي) وكل من (الإستخفاف , تقويض العمل , الإساءة اللفظية) كانت عكسية ومعنوية أيضاً , وهنا يكون القرار الإحصائي قبول الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على الآتي: توجد علاقة إرتباط عكسية ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (رأس المال الأخلاقي) والمتغير المعتمد (التنمر في مكان العمل).

الجدول (8) نتائج علاقات ارتباط بيرسون (العلاقة بين متغيرات البحث وأبعادها)

المتغير المستقل وأبعاده				المتغير المعتمد وأبعاده	
		التنمر في مكان العمل	الإستخفاف	تقويض العمل	الإساءة اللفظية
رأس المال الأخلاقي	R	-0.218**	-0.145	-0.293**	-0.180*
	Sig	0.005	0.067	0.000	0.022
العفة	R	-0.186*	-0.153	-0.216**	-0.159*
	Sig	0.018	0.052	0.006	0.044
الصدق	R	-0.174*	-0.156*	-0.200*	-0.138
	Sig	0.027	0.048	0.011	0.081
الوفاء	R	-0.201*	-0.102	-0.283**	-0.183*
	Sig	0.011	0.196	0.000	0.020
الإيثار	R	-0.180*	-0.118	-0.277**	-0.114
	Sig	0.022	0.135	0.000	0.149
النزاهة	R	-0.191*	-0.100	-0.262**	-0.179*
	Sig	0.015	0.208	0.001	0.023

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 \* . Correlation is significant at the 0.05

## 2. إختبار العلاقة بين رأس المال الأخلاقي والتنمر في مكان العمل على مستوى الأبعاد

فيما يتعلق بالعلاقة بين كل بعد من أبعاد رأس المال الأخلاقي والتنمر في مكان العمل وفقاً لما أفرزته إجابات عينة البحث فقد كانت النتائج كالآتي:

أ. العلاقة بين العفة والتنمر في مكان العمل: تشير النتائج الواردة في الجدول (8) أن هناك علاقة ارتباط معنوية سالبة بين العفة والتنمر في مكان العمل إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون ( $-0.186^*$ ) بمعنوية بلغت ( $\text{sig} = 0.018$ ) وهي ضمن الحدود المسموحة لمعنوية الإرتباط مما يدل ذلك على أن إتجاه تلك العلاقة يكون عكسياً بين العفة والتنمر في مكان العمل. بالإضافة إلى أن العلاقات الفرعية بين (العفة) وكل من (الإستخفاف , تقويض العمل , الإساءة اللفظية) كانت معنوية أيضاً , وهنا يكون القرار الإحصائي قبول الفرضية الفرعية الاولى التي تنص على الآتي: **توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة إحصائية بين (العفة) و (التنمر في مكان العمل).**

ب. العلاقة بين الصدق والتنمر في مكان العمل: تشير النتائج الواردة في الجدول (8) أن هناك علاقة ارتباط معنوية سالبة بين الصدق والتنمر في مكان العمل إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون ( $-0.174^*$ ) بمعنوية بلغت ( $\text{sig} = 0.027$ ) وهي ضمن الحدود المسموحة لمعنوية الإرتباط مما يدل ذلك على أن إتجاه تلك العلاقة يكون عكسياً بين الصدق والتنمر في مكان العمل. بالإضافة إلى أن العلاقات الفرعية بين (الصدق) وكل من (الإستخفاف , تقويض العمل , الإساءة اللفظية) كانت معنوية أيضاً , وهنا يكون القرار الإحصائي قبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على الآتي: **توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة إحصائية بين (الصدق) و (التنمر في مكان العمل).**

ت. العلاقة بين الوفاء والتنمر في مكان العمل: تشير النتائج الواردة في الجدول (8) أن هناك علاقة ارتباط معنوية سالبة بين الوفاء والتنمر في مكان العمل إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون ( $-0.201^*$ ) بمعنوية بلغت ( $\text{sig} = 0.011$ ) وهي ضمن الحدود المسموحة لمعنوية الإرتباط مما يدل ذلك على أن إتجاه تلك العلاقة يكون عكسياً بين الوفاء والتنمر في مكان العمل. بالإضافة إلى أن العلاقات الفرعية بين (الوفاء) وكل من (الإستخفاف , تقويض العمل , الإساءة اللفظية) كانت

معنوية أيضاً ، وهنا يكون القرار الإحصائي قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على الآتي: توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة إحصائية بين (الوفاء) و (التنمر في مكان العمل).

ث. العلاقة بين الإيثار والتنمر في مكان العمل: تشير النتائج الواردة في الجدول (8) أن هناك علاقة ارتباط معنوية سالبة بين الإيثار والتنمر في مكان العمل إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون ( $-0.180^*$ ) بمعنوية بلغت ( $\text{sig} = 0.022$ ) وهي ضمن الحدود المسموحة لمعنوية الارتباط مما يدل ذلك على أن اتجاه تلك العلاقة يكون عكسياً بين الإيثار والتنمر في مكان العمل. بالإضافة إلى أن العلاقات الفرعية بين (الإيثار) وكل من (الإستخفاف , تقويض العمل , الإساءة اللفظية) كانت معنوية أيضاً ، وهنا يكون القرار الإحصائي قبول الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على الآتي: توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة إحصائية بين (الإيثار) و (التنمر في مكان العمل).

ج. العلاقة بين النزاهة والتنمر في مكان العمل: تشير النتائج الواردة في الجدول (8) أن هناك علاقة ارتباط معنوية سالبة بين النزاهة والتنمر في مكان العمل إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون ( $-0.191^*$ ) بمعنوية بلغت ( $\text{sig} = 0.015$ ) وهي ضمن الحدود المسموحة لمعنوية الارتباط مما يدل ذلك على أن اتجاه تلك العلاقة يكون عكسياً بين النزاهة والتنمر في مكان العمل. بالإضافة إلى أن العلاقات الفرعية بين (النزاهة) وكل من (الإستخفاف , تقويض العمل , الإساءة اللفظية) كانت معنوية أيضاً ، وهنا يكون القرار الإحصائي قبول الفرضية الفرعية الخامسة التي تنص على الآتي: توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة إحصائية بين (النزاهة) و (التنمر في مكان العمل).

ثانياً: تحليل علاقات التأثير بين متغيرات البحث واختبار الفرضيات

### 1. إختبار تأثير رأس المال الأخلاقي في المتغير المعتمد التنمر في مكان العمل إجمالاً

جرى إختبار الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على وجود تأثير عكسي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (رأس المال الأخلاقي) في المتغير المعتمد (التنمر في مكان العمل). عن طريق تحليل الإنحدار الخطي البسيط وصياغة علاقة دالية بين القيمة الحقيقية للمتغير المستقل (التفسيري) رأس المال الأخلاقي والذي يرمز له بالرمز (X) والمتغير المعتمد (المستجيب) التنمر في مكان العمل ويرمز له بالرمز (Y). وعلى أساس ذلك جرى صياغة معادلة الإنحدار كالتالي:.

$$y = \alpha + \beta x$$

وفقاً للنتائج الواردة في الجدول (9) يجري تعويض قيم الإنحدار كالتالي:.

$$\text{(رأس المال الأخلاقي)} = 3.810 + (-0.621) \times \text{(التنمر في مكان العمل)}$$

$$y = 3.810 + (-0.621)x$$

إذ تشير قيمة معامل الإنحدار ( $\beta$ ) إلى أن التغيير بمقدار وحدة واحدة في المتغير التفسيري المستقل رأس المال الأخلاقي يؤدي إلى تغيير عكسي في المتغير المستجيب المعتمد التنمر في مكان العمل بمقدار ( $-0.621$ ) ، كذلك أن قيمة المعنوية البالغة ( $\text{sig} = 0.005^b$ ) هي أقل من قيمة المعنوية المطلوبة لتحقيق شرط معنوية التأثير ( $\alpha < 0.05$ ) وهذا يعد مؤشر بأن منحني الإنحدار جيد في تفسير العلاقة بين رأس المال الأخلاقي والتنمر في مكان العمل. وفقاً لتلك النتيجة فإن الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على وجود تأثير عكسي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (رأس المال الأخلاقي) في المتغير المعتمد (التنمر في مكان العمل) قد تحقق على المستوى الإجمالي.

الجدول (9) نتائج تأثير رأس المال الأخلاقي وأبعاده في التمر في مكان العمل

المتغير التفسيري	sig	F	R <sup>2</sup>	β	A	المتغير المستجيب
رأس المال الأخلاقي x	0.005 <sup>b</sup>	7.948	0.048	-0.621	3.810	التمر في مكان العمل
	0.067 <sup>b</sup>	3.399	0.021	-0.430	3.277	الإستخفاف
	0.000 <sup>b</sup>	14.963	0.086	-0.900	4.591	تقويض العمل
	0.022 <sup>b</sup>	5.318	0.032	-0.534	3.565	الإساءة اللفظية
العفة x1	0.018 <sup>b</sup>	5.718	0.035	-0.509	3.521	التمر في مكان العمل
	0.052 <sup>b</sup>	3.830	0.024	-0.437	3.311	الإستخفاف
	0.006 <sup>b</sup>	7.761	0.047	-0.635	3.889	تقويض العمل
	0.044 <sup>b</sup>	4.122	0.025	-0.453	3.359	الإساءة اللفظية
الصدق x2	0.027 <sup>b</sup>	4.977	0.030	-0.500	3.502	التمر في مكان العمل
	0.048 <sup>b</sup>	3.963	0.024	-0.467	3.399	الإستخفاف
	0.011 <sup>b</sup>	6.612	0.040	-0.619	3.849	تقويض العمل
	0.081 <sup>b</sup>	3.083	0.019	-0.413	3.253	الإساءة اللفظية
الوفاء x3	0.011 <sup>b</sup>	6.667	0.040	-0.457	3.353	التمر في مكان العمل
	0.196 <sup>b</sup>	1.683	0.010	-0.243	2.763	الإستخفاف
	0.000 <sup>b</sup>	13.796	0.080	-0.694	4.014	تقويض العمل
	0.020 <sup>b</sup>	5.522	0.034	-0.435	3.287	الإساءة اللفظية
الإيثار x4	0.022 <sup>b</sup>	5.333	0.032	-0.369	3.093	التمر في مكان العمل
	0.135 <sup>b</sup>	2.259	0.014	-0.253	2.774	الإستخفاف
	0.000 <sup>b</sup>	13.175	0.077	-0.611	3.754	تقويض العمل
	0.149 <sup>b</sup>	2.108	0.013	-0.245	2.775	الإساءة اللفظية
النزاهة x5	0.015 <sup>b</sup>	6.029	0.037	-0.467	3.398	التمر في مكان العمل
	0.208 <sup>b</sup>	1.601	0.010	-0.255	2.803	الإستخفاف
	0.001 <sup>b</sup>	11.743	0.069	-0.691	4.032	تقويض العمل
	0.023 <sup>b</sup>	5.281	0.032	-0.457	3.363	الإساءة اللفظية

المصدر: إعداد الباحث بالإستناد إلى نتائج التحليل الإحصائي في برنامج SPSS v.25

2. إختبار تأثير أبعاد رأس المال الأخلاقي في المتغير المعتمد التمر في مكان العمل فيما يتعلق بعلاقات التأثير بين كل بعد من أبعاد رأس المال الأخلاقي والمتغير المعتمد التمر في مكان العمل وفقاً لما أفرزته إجابات عينة البحث فقد كانت النتائج كالآتي:.

أ. إختبار تأثير العفة في المتغير المعتمد التتمر في مكان العمل: جرى إختبار الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على "يوجد تأثير عكسي ذو دلالة إحصائية (للعفة) في المتغير المعتمد (التتمر في مكان العمل). عن طريق تحليل الإنحدار الخطي البسيط وصياغة علاقة دالية بين القيمة الحقيقية للمتغير المستقل الفرعي (التفسيري) العفة والذي يرمز له بالرمز (X1) والمتغير المعتمد (المستجيب) التتمر في مكان العمل ويرمز له بالرمز (Y). وعلى أساس ذلك جرى صياغة معادلة الإنحدار كآلآتي:.

$$y = \alpha + \beta x_1$$

ووفقاً للنتائج الواردة في الجدول (9) يتم تعويض قيم الإنحدار كآلآتي:.

$$\text{(العفة)} = 3.521 + (-0.509) \text{(التتمر في مكان العمل)}$$

$$y = 3.521 + (-0.509)x_1$$

إذ تشير قيمة معامل الإنحدار ( $\beta$ ) إلى أن التغيير بمقدار وحدة واحدة في المتغير التفسيري المستقل الفرعي (العفة) يؤدي إلى تغيير عكسي في المتغير المستجيب المعتمد التتمر في مكان العمل بمقدار (-0.509) , كذلك أن قيمة المعنوية البالغة ( $\text{sig} = 0.018^b$ ) هي أقل من قيمة المعنوية المطلوبة لتحقيق شرط معنوية التأثير ( $\alpha \leq 0.05$ ) وهذا يعد مؤشر بأن منحنى الإنحدار جيد في تفسير العلاقة بين العفة والتتمر في مكان العمل. ووفقاً لتلك النتيجة فإن الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على وجود تأثير عكسي ذو دلالة إحصائية (للعفة) في المتغير المعتمد (التتمر في مكان العمل) قد تحققت على المستوى الإجمالي.

ب. إختبار تأثير الصدق في المتغير المعتمد التتمر في مكان العمل: تم إختبار الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على وجود تأثير عكسي ذو دلالة إحصائية (للصدق) في المتغير المعتمد (التتمر في مكان العمل). عن طريق تحليل الإنحدار الخطي البسيط وصياغة علاقة دالية بين القيمة الحقيقية للمتغير المستقل الفرعي (التفسيري) الصدق والذي يرمز له بالرمز (X2) والمتغير المعتمد (المستجيب) التتمر في مكان العمل ويرمز له بالرمز (Y). وعلى أساس ذلك جرى صياغة معادلة الإنحدار كآلآتي:.

$$y = \alpha + \beta x_2$$

ووفقاً للنتائج الواردة في الجدول (9) يتم تعويض قيم الإنحدار كآلآتي:.

$$\text{(الصدق)} = 3.502 + (-0.500) \text{(التتمر في مكان العمل)}$$

$$y = 3.521 + (-0.509)x_2$$

إذ تشير قيمة معامل الإنحدار ( $\beta$ ) إلى أن التغيير بمقدار وحدة واحدة في المتغير التفسيري المستقل الفرعي (العفة) يؤدي إلى تغيير عكسي في المتغير المستجيب المعتمد التتمر في مكان العمل بمقدار (-0.500) , كذلك أن قيمة المعنوية البالغة ( $\text{sig} = 0.027^b$ ) هي أقل من قيمة المعنوية المطلوبة لتحقيق شرط معنوية التأثير ( $\alpha \leq 0.05$ ) وهذا يعد مؤشر بأن منحنى الإنحدار جيد في تفسير العلاقة بين الصدق والتتمر في مكان العمل. ووفقاً لتلك النتيجة فإن الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على وجود تأثير عكسي ذو دلالة إحصائية (للعفة) في المتغير المعتمد (التتمر في مكان العمل) قد تحققت على المستوى الإجمالي.

ت. إختبار تأثير الوفاء في المتغير المعتمد التتمر في مكان العمل: جرى إختبار الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على وجود تأثير عكسي ذو دلالة إحصائية (للوفاء) في المتغير المعتمد (التتمر في مكان العمل). عن طريق تحليل الإنحدار الخطي البسيط وصياغة علاقة دالية بين القيمة الحقيقية للمتغير المستقل الفرعي

(التفسيري) الوفاء والذي يرمز له بالرمز (X3) والمتغير المعتمد (المستجيب) التتمر في مكان العمل ويرمز له بالرمز (Y). وعلى أساس ذلك جرى صياغة معادلة الانحدار كآلاتي:

$$y = \alpha + \beta x_3$$

ووفقاً للناتج الواردة في الجدول (9) يجري تعويض قيم الانحدار كآلاتي:

$$(الوفاء) = (-0.457) + 3.353 (\text{التتمر في مكان العمل})$$

$$y = 3.353 + (-0.457)x_3$$

إذ تشير قيمة معامل الانحدار ( $\beta$ ) إلى أن التغيير بمقدار وحدة واحدة في المتغير التفسيري المستقل الفرعي (الوفاء) يؤدي إلى تغيير عكسي في المتغير المستجيب المعتمد التتمر في مكان العمل بمقدار (-0.457) , كذلك تشير قيمة المعنوية البالغة ( $\text{sig} = 0.011^b$ ) هي أقل من قيمة المعنوية المطلوبة لتحقيق شرط معنوية التأثير ( $\alpha \leq 0.05$ ) وهذا يعد مؤشر بأن منحنى الانحدار جيد في تفسير العلاقة بين الوفاء والتتمر في مكان العمل. ووفقاً لتلك النتيجة فإن الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على وجود تأثير عكسي ذو دلالة إحصائية (لوفاء) في المتغير المعتمد (التتمر في مكان العمل) قد تحققت على المستوى الإجمالي.

ث. إختبار تأثير الإيثار في المتغير المعتمد التتمر في مكان العمل: جرى إختبار الفرضية الفرعية الرابعة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على وجود تأثير عكسي ذو دلالة إحصائية (لإيثار) في المتغير المعتمد (التتمر في مكان العمل). عن طريق تحليل الانحدار الخطي البسيط وصياغة علاقة دالية بين القيمة الحقيقية للمتغير المستقل الفرعي (التفسيري) الإيثار والذي يرمز له بالرمز (X4) والمتغير المعتمد (المستجيب) التتمر في مكان العمل ويرمز له بالرمز (Y). وعلى أساس ذلك تم صياغة معادلة الانحدار كآلاتي:

$$y = \alpha + \beta x_4$$

ووفقاً للناتج الواردة في الجدول (9) يجري تعويض قيم الانحدار كآلاتي:

$$(الإيثار) = (-0.369) + 3.093 (\text{التتمر في مكان العمل})$$

$$y = 3.093 + (-0.369)x_4$$

إذ تشير قيمة معامل الانحدار ( $\beta$ ) إلى أن التغيير بمقدار وحدة واحدة في المتغير التفسيري المستقل الفرعي (الإيثار) يؤدي إلى تغيير عكسي في المتغير المستجيب المعتمد التتمر في مكان العمل بمقدار (-0.369) , كذلك تشير قيمة المعنوية البالغة ( $\text{sig} = 0.022^b$ ) هي أقل من قيمة المعنوية المطلوبة لتحقيق شرط معنوية التأثير ( $\alpha \leq 0.05$ ) وهذا يعد مؤشر بأن منحنى الانحدار جيد في تفسير العلاقة بين الإيثار والتتمر في مكان العمل. ووفقاً لتلك النتيجة فإن الفرضية الفرعية الرابعة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على وجود تأثير عكسي ذو دلالة إحصائية (لإيثار) في المتغير المعتمد (التتمر في مكان العمل) قد تحققت على المستوى الإجمالي.

ج. إختبار تأثير النزاهة في المتغير المعتمد التتمر في مكان العمل: جرى إختبار الفرضية الفرعية الخامسة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على وجود تأثير عكسي ذو دلالة إحصائية (لنزاهة) في المتغير المعتمد (التتمر في مكان العمل). عن طريق تحليل الانحدار الخطي البسيط وصياغة علاقة دالية بين القيمة الحقيقية للمتغير المستقل الفرعي (التفسيري) النزاهة والذي يرمز له بالرمز (X5) والمتغير المعتمد (المستجيب) التتمر في مكان العمل ويرمز له بالرمز (Y). وعلى أساس ذلك صيغت معادلة الانحدار كآلاتي:

$$y = \alpha + \beta x_5$$

ووفقاً للناتج الواردة في الجدول (9) يجري تعويض قيم الانحدار كآلاتي:

(النزاهة)  $(-0.467) + 3.398 =$  (التممر في مكان العمل)

$$y = 3.398 + (-0.467) \times 5$$

إذ تشير قيمة معامل الإنحدار ( $\beta$ ) إلى أن التغيير بمقدار وحدة واحدة في المتغير التفسيري المستقل الفرعي (النزاهة) يؤدي إلى تغيير عكسي في المتغير المستجيب المعتمد التتممر في مكان العمل بمقدار  $(-0.467)$  , كذلك تشير قيمة المعنوية البالغة  $(\text{sig} = 0.015^b)$  هي أقل من قيمة المعنوية المطلوبة لتحقيق شرط معنوية التأثير  $(\alpha < 0.05)$  وهذا يعد مؤشر بأن منحني الإنحدار جيد في تفسير العلاقة بين النزاهة والتتممر في مكان العمل. ووفقاً لتلك النتيجة فإن الفرضية الفرعية الخامسة المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الثانية التي تنص على وجود تأثير عكسي ذو دلالة إحصائية (للغة) في المتغير المعتمد (التممر في مكان العمل) قد تحققت على المستوى الإجمالي.

## المبحث الرابع

### الإستنتاجات والمقترحات

#### أولاً: الإستنتاجات

سوف نستعرض عن طريق هذا المبحث أهم الاستنتاجات في هذا البحث والتي جرى التوصل لها عن طريق ما أفرزته نتائج التحليل الإحصائي لإجابات الأفراد العاملين في المعهد التقني بابل وعلى النحو الآتي:.

1. يمتلك رؤساء الأقسام العلمية ومديري الشعب والوحدات مستويات عالية جداً من الصفات الفاضلة التي تدرج تحت مظلة رأس المال الأخلاقي.
2. على الرغم من وجود بعض الإجابات لأفراد عينة البحث التي تؤكد ظهور حالات تدرج تحت إطار السلوكيات والتصرفات غير المحببة في أماكن العمل والتي توصف على أنها جزء من سلوك التتممر ضد الآخرين , إلا أن تلك الحالات كانت محدودة ومستوياتها ضعيفة ومنخفضة.
3. إن العلاقة المعنوية العكسية بين رأس المال الأخلاقي والتتممر في مكان العمل التي أفرزتها نتائج التحليل الخاصة بإجابات الأفراد العاملين في المعهد التقني بابل تبين أن أي تقليل بمستوى إمتلاك الصفات الفاضلة من قبل رؤساء الأقسام والمديرين قد يزيد من السلوكيات السلبية التي قد تمارس من قبلهم تجاه الملاك الوظيفي.
4. بالرغم من ضعف قوتها إلا إنه بالإمكان في حال جرى تطوير صور رأس المال الأخلاقي فإنه يمكن لتلك الصور أن تمارس دوراً كبيراً في القضاء على صور التتممر في حال دمجها مع العوامل الأخرى صاحبة التأثير العالي في خفض مستويات التتممر في ميدان البحث الحالي.
5. إن نسبة التأثير لرأس المال الأخلاقي في تفسير التباين الحاصل في صور التتممر في مكان العمل في المعهد التقني بابل أظهرت معدلات منخفضة تبين لنا أنه قد توجد هناك مجموعة عوامل يبدو أن لها تأثير كبير على ظهور تلك الصور بمعدلاتها المنخفضة أكبر من تأثير الصفات الفاضلة لرأس المال الأخلاقي الذي يتمتع به مجموع رؤساء الأقسام العلمية والمديرين في المعهد التقني بابل وتلك العوامل قد تعزى إلى ثقافة المؤسسة التعليمية نفسها وما يرتبط بها من قوانين وإجراءات أو ما يتعلق بعوامل الشخصية.
6. يدرك الأفراد العاملين في الأقسام العلمية والشعب والوحدات في المعهد التقني بابل إن إنحسار السلوكيات السيئة التي قد تمارس ضدهم من قبل رؤساء الأقسام والمديرين سوف يخلق مناخ عمل إيجابي يولد الشعور بالمسؤولية والالتزام التنظيمي

لديهم مما يجعلهم بحالة من النشاط والحيوية والإستعداد للوصول إلى الاداء العالي والذي يمكن له أن يتحقق إذا ما غابت صور الصراع ما بين الأفراد والقيادات.

### ثانياً: التوصيات

في ضوء الإستنتاجات التي جرى التوصل إليها وصياغتها يقدم الباحث مجموعة من التوصيات والأفكار والمقترحات إلى عمادة المعهد التقني بابل كآلية يجري عن طريقها الحد بشكل كبير من صور السلوكيات السيئة والتي تندرج تحت إطار التمر في جميع مفاصل المعهد بما ينعكس أثر ذلك بشكل إيجابي على الملاك الوظيفي وعلى النحو الآتي.

1. تفعيل كل من الإرشاد النفسي والإجتماعي والتوجيه المستمر بضرورة تجنب الممارسات السيئة التي قد يتعرض لها الملاك الوظيفي بمختلف المواقع الوظيفية في المعهد.
2. تفعيل الأنشطة التي تهدف إلى إقامة العلاقات الصحية بين القيادات الإدارية والملاك الوظيفي الغرض منها هو لتعزيز روح التعايش السلمي بين الجميع في المعهد التقني بابل.
3. العمل على جعل المواقع الوظيفية في المعهد تتصف بالأمان والدعم والشفافية وذلك لتحقيق الإنجاز وضمان إستمرار إنتاجية الأفراد , وتطبيق سياسة عدم التهاون مع الممارسات السيئة والتحرك سريعاً تجاهها ومحاربة كل أنواع الصور التي تشير إلى ظاهرة التمر.
4. تشجيع الأفراد من الملاك الوظيفي الذين يتعرضون لممارسات سيئة ولا يستطيعون البوح لما يمارس ضدهم ويسبب لهم المشاكل عن طريق تقديم الحماية والدعم لهم.
5. التركيز والتأكيد المستمر على تجسيد الإلتزام العاطفي عند جميع الأفراد بغض النظر عن المواقع الوظيفية التي يمثلونها والصفات التي يحملونها لأنه أساس الإلتزام الوظيفي.
6. الحفاظ على شخصية الأفراد وكرامتهم ومراعاة قيمهم وما يحملونه من مشاعر وعادات وتقاليد في المواقع التي يعملون فيها وعدم الإستخفاف بهم أو الإساءة إليهم بأي شكلٍ من الأشكال سواء كان باللفظ أو التعنيف الجسدي.
7. التأكيد على الإنخراط بالدورات وورش العمل التي تهدف إلى تطوير شخصية الأفراد في ميدان البحث الحالي سواء كانوا قيادات إدارية أو موظفين وتحفيزهم بالشكل الذي يعزز شعور الثقة بالنفس لديهم والذي يسهم بتخفيف المشاعر السلبية التي قد تدفعهم لممارسات سلبية تعبر عن صور التمر.

### المصادر

1. خليف , سلطان احمد وآخرون , (2019) , رأس المال الأخلاقي لدى الموارد البشرية: دراسة تحليلية في مستشفى ابن الأثير التعليمي / الموصل , مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية , 15(4) , 571-598.
2. عبدالفتاح , عز , (2008) , مقدمة في الإحصاء الوصفي والإستدلالي باستخدام SPSS , دار خوارزم العلمية , جدة , السعودية.

3. Ashraf, F., & Khan, M. A. (2014). Does emotional intelligence moderate the relationship between workplace bullying and job performance?. Asian Business & Management, 13(2), 171-190.
4. Avolio, B. J., & Locke, E. E. (2002). Contrasting different philosophies of leader motivation: Altruism versus egoism. The Leadership Quarterly, 13(2), 169-191.
5. Bauman, D. C. (2013). Leadership and the three faces of integrity. The leadership quarterly, 24(3), 414-426.

6. Berry, P. A., Gillespie, G. L., Fisher, B. S., & Gormley, D. K. (2016). **Recognizing, confronting, and eliminating workplace bullying.** *Workplace Health & Safety*, 64(7), 337-341.
7. Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2007). **Examining the relationship between the perceived work environment and workplace bullying.** *Canadian Journal of Community Mental Health*, 25(2), 31-44.
8. Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2010). **Restless and confused: Emotional responses to workplace bullying in men and women.** *Career Development International*, 15(7), 687-707.
9. Caldwell, C. (2017). **Understanding kindness—a moral duty of human resource leaders.** *The Journal of Values-Based Leadership*, 10(2), 1-18.
10. Chang, W., Busser, J., & Liu, A. (2020). **Authentic leadership and career satisfaction: the meditating role of thriving and conditional effect of psychological contract fulfillment.** *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 0(2020), 1-42.
11. Dal Bó, E., & Terviö, M. (2013). **Self-esteem, moral capital, and wrongdoing.** *Journal of the European Economic Association*, 11(3), 599-633.
12. Di Martino, V. (2002). **Workplace violence in the health sector: Country case studies, Brazil, Bulgaria, Lebanon, Portugal, South Africa, Thailand and an additional Australian study:** Synthesis report. ILO.
13. Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. (2002). **Social undermining in the workplace.** *Academy of management Journal*, 45(2), 331-351.
14. Duru, P., Ocaktan, M. E., Çelen, Ü., & Örsal, Ö. (2018). **The effect of workplace bullying perception on psychological symptoms: a structural equation approach.** *Safety and health at work*, 9(2), 210-215.
15. Dvorakova, Z., Bright, E. S., & Muehlfeit, J. (2013). **Honesty in leadership: A case of the czech republic.** Emerald Group Publishing Limited, Bingley, Vol(10), 227-241.
16. Freedman, S., & Vreven, D. (2017). **Workplace incivility and bullying in the library: Perception or reality?.** *College & Research Libraries*, 77(6), 727-748.
17. Froman, L. (2010). **Positive psychology in the workplace.** *Journal of Adult Development*, 17(2), 59-69.
18. Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). **A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM).** Sage publications.
19. Henkel, H. L. (2011). **2011 Virtual Conference on Moral Leadership: The Classic Virtues in Organizational Leadership Chastity: A Frame of Mind for Leaders.** Regent University School of Global Leadership & Entrepreneurship, 1-6.
20. Hetland, H., Hetland, J., Andreassen, C. S., Pallesen, S., & Notelaers, G. (2011). **Leadership and fulfillment of the three basic psychological needs at work.** *Career Development International*, 16(5), 507-523.
21. Lanctot, J. D., & Irving, J. A. (2010). **Character and leadership: Situating servant leadership in a proposed virtues framework.** *International Journal of Leadership Studies*, 6(1), 28-50.
22. LaVan, H., & Martin, W. M. (2008). **Bullying in the US workplace: Normative and process-oriented ethical approaches.** *Journal of Business Ethics*, 83(2), 147-165.
23. Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2004). **Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work.** *British journal of guidance & counselling*, 32(3), 335-356.
24. McCann, J., & Holt, R. (2009). **Ethical leadership and organizations: An analysis of leadership in the manufacturing industry based on the perceived leadership integrity scale.** *Journal of business ethics*, 87(2), 211-220.

25. McKay, R., Arnold, D. H., Fratzl, J., Thomas, R. (2008). **Workplace bullying in academia: A Canadian study**. Employee Responsibilities and Rights Journal, 20, 77-100.
26. Ogunfowora, B., & Bourdage, J. S. (2014). **Does Honesty–Humility influence evaluations of leadership emergence? The mediating role of moral disengagement**. Personality and Individual Differences, 56, 95-99.
27. Palanski, M. E., & Yammarino, F. J. (2007). **Integrity and leadership: clearing the conceptual confusion**. European Management Journal, 25(3), 171-184.
28. Pompeii, L., Dement, J., Schoenfisch, A., Lavery, A., Souder, M., Smith, C., & Lipscomb, H. (2013). **Perpetrator, worker and workplace characteristics associated with patient and visitor perpetrated violence (Type II) on hospital workers: A review of the literature and existing occupational injury data**. Journal of Safety Research, 44, 57-64.
29. Porter, J. (2005). **Chastity as a virtue**. Scottish journal of theology, 58(3), 285-301.
30. Reave, L. (2005). **Spiritual values and practices related to leadership effectiveness**. The leadership quarterly, 16(5), 655-687.
31. Ringstad, R. (2005). **Conflict in the workplace: Social workers as victims and perpetrators**. Social work, 50(4), 305-313.
32. Sagnak, M., & Kuruöz, M. (2017). **Authentic Leadership and Altruism: The Mediating Role of Meaningfulness**. Universal Journal of Educational Research, 5(3), 447-452.
33. Schilling, J. (2009). **From ineffectiveness to destruction: A qualitative study on the meaning of negative leadership**. Leadership, 5(1), 102-128.
34. Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). **Research methods for business: A skill-building approach (5th ed.)**. Wiley & Sons.
35. Singh, N., & Krishnan, V. R. (2008). **Self-sacrifice and transformational leadership: Mediating role of altruism**. Leadership & Organization Development Journal, 29(3), 261-274.
36. Thompson, L. J. (2010). **The global moral compass for business leaders**. Journal of Business Ethics, 93(1), 15-32.
37. Wu, C. M., & Chen, T. J. (2015). **Psychological contract fulfillment in the hotel workplace: Empowering leadership, knowledge exchange, and service performance**. International Journal of Hospitality Management, 48, 27-38.

## (ملحق إستبانة البحث)

## إستبانة بحث علمي

السيدات والسادة أعضاء الملاك الوظيفي في المعهد التقني بابل المحترمون

تحية طيبة والسلام عليكم...

نضع بين أيديكم الكريمتين إستبانة البحث العلمي الموسوم في تخصص إدارة الأعمال / السلوك التنظيمي ((دور تطوير رأس المال الأخلاقي في الحد من سلوكيات التنمر في مكان العمل - بحث تحليلي لآراء الملاك الوظيفي في المعهد التقني بابل)). ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية في مجال عملكم الوظيفي في المؤسسة التعليمية محل البحث , يُرجى التفضل بإبداء آرائكم الواقعية والصريحة التي تعكس واقع العمل الوظيفي ومن دون تردد لأجل تحقيق أهداف البحث المبتغاة. كلنا أمل بأن تكونوا جديرين بالثقة عن طريق إستجاباتكم الحقيقية وموضوعية تقديم إجابة دقيقة حول جميع الأسئلة دون ترك أي منها بشكل يسهم في تحقيق سلامة التحليل ودقة النتائج المستخرجة. كما نود التنويه أن الآراء حول الأسئلة التي يتضمنها الإستبيان تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط , فلا داعي لذكر إسمك وعنوانك على أمل أن تكون إجابتك صحيحة ونافعة... ومن الله التوفيق.

... مع فائق الشكر والعرفان لحضراتكم ...

ملاحظة: يرجى وضع علامة (√) أمام كل إجابة مختارة , والإستبانة على صفحتين.

## القسم الأول: المعلومات الشخصية

1. النوع الإجتماعي		2. مكان العمل		3. التحصيل العلمي	
ذكر		قسم علمي		إعدادية	
أنثى		شعبة / وحدة		دبلوم	
4. السن		5. سنوات الخدمة		بكالوريوس	
30 سنة فأقل		6-10 سنة		دبلوم عالي	
31-40 سنة		11-15 سنة		ماجستير	
41-50 سنة		16-20 سنة		أخرى	
51-60 سنة		21-25 سنة			
60 سنة فأكثر		26-30 سنة			

القسم الثاني: قياس متغيرات الدراسة  
أولاً: المتغير المستقل / رأس المال الأخلاقي

البعد	رقم الفقرة	الفقرات	أتفق	غير متأكد	لا أتفق
<b>فيما يتعلق بالتصورات الخاصة بأبعاد المتغير المستقل فإن رئيسي في العمل وبشكل متكرر:</b>					
العفة	1	يتفادى كل ما يقلل من سمعته في مكان العمل.			
	2	يترفع عن كل ما هو سلبي في مكان العمل.			
	3	يحترس من حالات الإساءة لذاته في مكان العمل.			
	4	يتجنب حضور الدعوات الترفيهية.			
	5	يرفض الهدايا المغلفة بالمصلحة الشخصية.			
الصدق	6	يقرن أقواله بأفعاله في مكان العمل.			
	7	يقحم نفسه من أجل إثبات أفعاله في مكان العمل.			
	8	يتحاشى إعطاء الوعود اللامعة في مكان العمل.			
	9	يخالف غيره إن إقتضت الضرورة لإثبات صدقه.			
	10	يرفض القيل والقال في مكان العمل.			
الوفاء	11	ينفذ التعهدات الموكلة إليه بشفافية في مكان العمل.			
	12	يقابل الآخرين بروح الإلتزام في مكان العمل.			
	13	يضع مصلحة مكان العمل في المقدمة.			
	14	يعمل بدالة الأخلاقيات الرفيعة عند تنفيذ المهام.			
	15	يوظف ما متاح لديه لضمان إلتزامه بدقة.			
الإيثار	16	يقدم مصلحة العاملين معه على مصلحته.			
	17	يضحى من أجل الآخرين في مكان العمل.			
	18	يجعل ذاته مشروعاً لخدمة أقرانه في مكان العمل.			
	19	يفضل العطاء قبل الأخذ في مكان العمل.			
	20	ينفذ واجباته قبل المطالبة بحقوقه في مكان العمل.			
النزاهة	21	يرفض أي إنحرافات في مجال العمل.			
	22	يجند الأخلاقيات لصالح متطلبات العمل.			
	23	يركز على نظافة الذات مهما كانت المستجدات.			
	24	يتجنب ويحارب المفسدات في مجال العمل.			
	25	يعتمد ضوابط أخلاقية فعالة في رسم سلوكياته.			

## ثانياً: المتغير المعتمد / التمر في مكان العمل

لا أتفق بشدة	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق بشدة	الفقرات	رقم الفقرة	البعد
فيما يتعلق بالتصورات الخاصة بأبعاد المتغير المعتمد فإن رئيسي في العمل وبشكل متكرر:							
					يواجهني دائماً بحالة من التخويف والترهيب.	1	الإستخفاف
					يعمل على تشويه سمعتي في مكان عملي.	2	
					يقلل من شأنى ومساهمتي في مكان عملي.	3	
					يعاملني على أنى شخص غير كفوء.	4	
					يعمل على تجاهلي وإستبعادي.	5	
					يظهر عدم الإهتمام لرأىى.	6	تقويض العمل
					يقوم بحجب المعلومات اللازمة لأداء عملي.	7	
					يضع ضغط لا مبرر له تجاه العمل الخاص بي.	8	
					يحاول بإفشالى عن طريق تكليفي بمهام تعجيزية.	9	
					يحاول بإضعاف معنوياتى.	10	
					يقوم بالصراخ فى وجهى أمام زملائى فى العمل.	11	الإساءة اللفظية
					يتهمنى بالخطأ أثناء العمل.	12	
					يقوم بالغضب الكبير عندما يتعلق الأمر بعملى.	13	
					يقوم بشتى أمام زملائى أثناء العمل.	14	
					يحملنى نتائج أخطاء الآخرين فى العمل.	15	